

Les contours de la demande insatisfaite de formation

Note 5

Pierre Doray, Paul Bélanger et Anik Labonté

Publié en collaboration avec le
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
et
Université du Québec à Montréal

Les auteurs tiennent à remercier Emploi-Québec de son soutien financier pour la rédaction de cette note de recherche.

ISBN 2-923333-00-4 (ensemble)
ISBN 2-923333-05-5 (note)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2004

Avant-propos

La formation des adultes occupe une place de plus en plus importante dans les parcours de vie des individus. Elle est aussi devenue une dimension obligée des nouvelles organisations du travail souvent structurées autour du rapport aux savoirs et à l'apprentissage comme le soulignent, par exemple, les expressions « apprentissage organisationnel » ou « organisation apprenante ». Les politiques publiques ainsi que les changements organisationnels ou économiques invitent à saisir l'importance de la participation à l'éducation des adultes. Or, s'il est relativement aisé de connaître les publics de la formation initiale et qu'il est relativement facile de chiffrer et de décrire les flux scolaires, la situation est plus difficile pour la participation des adultes aux différentes activités de formation reliées ou non au travail. La multiplicité des lieux de formation et les définitions administratives de l'adulte, variables d'un ordre d'enseignement à un autre, ne sont que deux des contraintes qui conduisent les observateurs et les chercheurs à recourir à des outils d'analyse différents, dont les larges sondages auprès de la population.

L'objectif de cette publication, présentée en huit fascicules ou notes de recherche, est d'analyser les informations contenues dans *l'Enquête sur la formation et l'éducation des adultes*, réalisée par Statistique Canada auprès de la population canadienne pour l'année 1997, de dresser un portrait de la situation de la formation des adultes au Québec et de dégager les tendances caractéristiques de son évolution par rapport à l'ensemble du Canada.

Chaque fiche examine la participation à la formation des adultes sous un angle particulier. Nous avons voulu présenter ces fiches dans un format qui en facilite la consultation selon les thèmes retenus. Chaque note de recherche a été conçue comme un outil autonome de référence, qui contient des annexes techniques, lesquelles présentent la source des données et le vocabulaire technique.

Ce long travail de recherche est le résultat d'une étroite et fructueuse collaboration entre des chercheurs universitaires de l'Université du Québec à Montréal et des chercheurs du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec. Il a été rendu possible grâce aux ressources dégagées par ce ministère et Emploi-Québec.

Introduction

Le développement de la formation des adultes peut prendre différentes voies selon l'orientation des politiques publiques et les interventions des différents acteurs, y compris les participants. Ainsi, des politiques publiques peuvent fixer les paramètres guidant l'action éducative des établissements d'enseignement ou favoriser le développement d'un marché privé. Les politiques publiques peuvent inciter les intervenants, comme les entreprises, à réaliser des activités de formation par la création de programmes de financement de la formation; elles peuvent aussi, plutôt que les inciter, les obliger à investir en formation. Les gouvernements peuvent aussi introduire des articulations étroites entre les programmes de sécurité sociale et l'accès à des formations. On reconnaît dans ces deux options des orientations quant aux interventions publiques récentes en matière de formation des adultes et spécialement en formation en entreprise.

L'État peut aussi intervenir par des actions visant une plus grande accessibilité. À cet égard, des services d'information, de conseil ou de reconnaissance des acquis peuvent être mis sur pied afin de soutenir et de conseiller les adultes qui désirent participer à une activité. Les actions peuvent chercher à combler des « demandes » insatisfaites, dans des situations où des individus qui ont exprimé une demande de formation, que ce soit un besoin, un désir, une attente, n'ont pu réaliser cette demande pour diverses raisons. Encore faut-il savoir quel est l'ordre de grandeur de la demande et quels en sont les mécanismes de production. L'objectif de cette note de recherche est justement de cerner ces questions. Plus précisément, nous désirons examiner trois volets de cet enjeu :

- Quelle est l'importance de cette demande insatisfaite de formation?
- Quels sont les facteurs qui influencent l'expression d'une demande de formation insatisfaite?
- Quels sont les motifs qui rendraient compte de l'absence de participation?

1. Les freins à la participation et la demande insatisfaite : repères théoriques

Depuis plusieurs années, on a cherché à identifier les facteurs sociaux, les situations, les perceptions et les cadres institutionnels ou organisationnels qui influencent la participation à l'éducation des adultes. On s'est surtout intéressé aux participants et on a relevé différents facteurs qui les différencient significativement des non-participants¹. Des facteurs sociaux généraux qui influencent négativement la participation ont été repérés. On sait, par exemple, que les cols bleus et les personnes ayant un faible niveau de scolarité en formation initiale participent nettement moins que d'autres catégories et groupes sociaux. Le fait d'occuper ces positions sociales ou de « posséder » certains attributs culturels peut être considéré comme un frein « objectif » à la participation. Mais il faut savoir ce qui, dans ces positions et ces attributs, freine cette participation. Trois dimensions sont habituellement évoquées pour rendre compte des fluctuations de participation. La première tient aux dispositions culturelles qui font de la formation une activité légitime ou significative² ou, au contraire, une activité présentant peu

1. Doray, Bélanger, Motte et Labonté (2004) présente un cas typique de cette forme de travaux.

2. Pour reprendre Rubenson et Xu (1997), ce sont les dispositions qui conduisent les individus à attribuer une signification à la participation à la formation des liens avec des besoins expérientiels (quelle qu'en soit la nature)

d'intérêt. Ainsi, de mauvaises expériences au cours de l'éducation initiale peuvent susciter un rapport négatif des individus à l'école et ainsi les décourager de participer à des activités de formation des adultes, surtout si celles-ci apparaissent en continuité avec l'école. La deuxième tient aux conditions de vie et de travail. Par exemple, les cols bleus participent moins à la formation, parce que les politiques des employeurs en matière de formation ne leur assurent pas un accès juste. Les conditions de vie quotidienne peuvent aussi restreindre la participation en rendant difficile la conciliation entre le travail, les études et le temps consacré à la famille. Le temps apparaît, dans ce cas, comme une ressource rare qui réduit la participation. L'organisation de la formation est la troisième dimension retenue. Les politiques publiques, les orientations des programmes de formation, la dispersion des ressources éducatives ou le développement du marché privé sont autant d'éléments qui façonnent l'organisation ou l'offre de formation.

En parallèle, il existe une tradition de recherche qui cherche à préciser les différentes barrières à la participation. L'identification des freins (*barriers*) ou des facteurs de dissuasion (*deterrents*) permettrait ainsi de comprendre l'absence de participation ou, à tout le moins, dissuaderait les individus de participer à des activités de formation des adultes. Des obstacles structureaux, que nous pouvons en partie associer à l'organisation de la formation, ont ainsi été relevés. Betcherman, Leckie et McMullen (1998) ont dégagé différents facteurs qui influencent le développement de la formation en entreprise. Ils les ont regroupés en quatre séries.

- La première série concerne la gestion des mobilités et des risques associés à la formation et conduit à un sous-investissement en formation. Les employeurs ne veulent pas développer la formation pour leurs employés de peur que ceux-ci ne les quittent par la suite avant qu'ils aient amorti les coûts associés à la formation (*poaching*).
- La deuxième pose les problèmes liés à l'information, soit l'absence d'information sur l'offre de formation, soit l'absence d'information sur les retours sur les investissements liés à la formation.
- La troisième énumère les obstacles liés aux employés comme l'absence de demande, les problèmes de gestion du temps de travail et les responsabilités familiales.
- La quatrième regroupe des facteurs comme les surplus de main-d'œuvre qualifiée et la possibilité de recruter à l'extérieur, l'enfermement dans des qualifications réduites (*low skill equilibrium*), l'absence de soutien gouvernemental et les systèmes de taxation.

Les freins sont aussi conçus comme des situations sociales, de conditions de vie ou des perceptions souvent explicites, associées soit aux individus, soit à l'organisation de la formation, qui conduisent à la décision de ne pas participer à une activité de formation³. Les freins les plus fréquemment repérés sont : le coût des formations, le manque de temps, les horaires inadéquats des activités, l'absence d'information, les responsabilités au travail, les responsabilités familiales, le manque d'intérêt ou le manque de confiance. Le National Household Education Survey (NHES) américain relève 19 freins possibles regroupés en quatre catégories (voir encadré 1).

et qui leur permet d'envisager avec succès leur participation.

3. Cette définition limite en fait l'attention aux personnes qui ont un intérêt à la participation et sous-estime les obstacles personnels ou dispositions dissuasives des personnes qui ne désirent pas participer. (Livingstone, 2001)

Encadré 1
Les freins à la participation (NHES, 1995)

| Catégories | Freins |
|-----------------------|---|
| Freins liés au temps | <ul style="list-style-type: none"> • Désir de prendre du temps avec sa famille • Besoin de réaliser des travaux ménagers à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison • Impossibilité de suivre des cours qui se donnent sur les heures de travail • Impossibilité de suivre des cours durant ou après les heures de travail en raison des responsabilités au travail • Conflit d'horaire des cours avec les activités en dehors du travail. • Autres problèmes de temps |
| Questions financières | <ul style="list-style-type: none"> • Le coût de l'inscription ou des cours • Le coût des livres et du matériel scolaire • Le coût de la garde des enfants • Le coût du transport • Autres problèmes de coût |
| Le soin des enfants | <ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la garde des enfants • La disponibilité d'une gardienne ou d'un gardien • Autres problèmes liés à la garde des enfants |
| Transport | <ul style="list-style-type: none"> • Le coût du transport • La disponibilité des transports • Le temps de transport • Autres problèmes de transport |

Johnstone et Rivera (1965) ont défini deux grandes catégories de barrières à la participation, regroupant plusieurs facteurs : les obstacles personnels (*situational barriers*) et les dispositions dissuasives (*dispositional barriers*). Cross (1981) a approfondi ce travail et elle a ajouté une troisième série d'obstacles : les freins institutionnels (voir encadré 2). Les obstacles personnels (*situational barriers*) font référence aux situations de vie et à la gestion du temps. On retrouve dans cette catégorie le fait que les individus manquent de temps, travaillent trop ou ont des responsabilités familiales⁴. Les dispositions dissuasives (*dispositional barriers*) regroupent les attitudes, les motivations et les perceptions relatives à l'éducation et à tout processus d'apprentissage. Les freins institutionnels (*institutional barriers*) sont directement associés à l'organisation ou à l'offre de la formation. L'absence ou la rareté des activités, leur coût, leur horaire ainsi que les préalables scolaires à l'inscription sont autant de caractéristiques de l'offre de formation qui peuvent réduire la participation. Les barrières institutionnelles renvoient aussi bien aux politiques publiques qui peuvent moduler la participation (ex. : l'obligation pour les chômeurs de suivre des cours) qu'à l'offre de formation des entreprises (ex. : les politiques de formation des entreprises). D'autres recherches (Henry et Basile, 1994) portant sur la décision de participer et de persévérer en formation dans des milieux particuliers ont souligné l'importance des services connexes offerts par les institutions (ex. : le nombre de place de stationnement) et les conditions d'accessibilité (ex. : la qualité des transports en commun)⁵.

4. Souvent, l'information utilisée pour produire les indicateurs d'obstacles personnels à la participation vient des individus, qui indiquent les motifs d'absence de participation.

5. L'analyse des freins institutionnels peut prendre deux voies. Il est possible d'analyser les politiques et les

Encadré 2
Les freins à la participation (Cross, 1981)

| Catégories | Freins |
|--------------------------|--|
| Obstacles personnels | <ul style="list-style-type: none"> • Le coût de l'inscription, des cours, des livres et de la garde des enfants • Le manque de temps • Les responsabilités au travail • Les responsabilités domestiques • La garde des enfants • La disponibilité des transports • Le désir de prendre du temps avec sa famille • L'absence d'endroit pour étudier • La famille ou les amis n'aiment pas l'idée |
| Freins institutionnels | <ul style="list-style-type: none"> • Ne veut pas aller à l'école à temps plein • La durée du programme • L'horaire des cours • Absence d'informations sur l'offre • Le cours ne se donne pas • Trop de bureaucratie pour s'inscrire • Absence de préalables pour s'inscrire • Impossibilité d'obtenir des crédits • Assiduité stricte demandée |
| Dispositions dissuasives | <ul style="list-style-type: none"> • La peur d'être trop vieux pour commencer • Scolarité trop faible et manque de confiance dans ses possibilités • Pas assez d'énergie et de stimulants • N'est pas heureux d'étudier • Fatigué de l'école et de la formation • Ne sait pas dans quel domaine étudier • Le projet de formation serait trop ambitieux |

La proposition de Cross s'inscrit parfaitement dans la conception de la participation à l'éducation des adultes comme la rencontre d'une « demande » socialement construite et d'une « organisation » de la formation tout aussi socialement produite. Les obstacles personnels et les dispositions dissuasives sont associés à la « demande » de formation, alors que les freins institutionnels tiennent de l'organisation de la formation et de la capacité de correspondance avec la demande.

Scanlan et Darkenwald (1984) et Darkenwald et Valentine (1985) ont aussi proposé des typologies des motifs « explicatifs » de l'absence de participation, établies à l'aide d'une analyse factorielle. Cette dernière a permis de regrouper 34 motifs en six grands facteurs. Les deux études reprennent la même liste de motifs, mais comme elles portent sur des populations différentes, les

dispositifs de formation afin d'en dégager les modalités qui réduisent la participation. Nous pouvons alors parler d'une analyse constitutive des politiques. Il est aussi possible de demander aux individus si des modalités spécifiques de l'offre de formation ont influencé leur décision de participer ou non, d'arrêter ou de poursuivre une activité. Cette seconde voie fait davantage appel aux interprétations des conditions objectives dans lesquelles les individus se trouvent.

résultats sont quelque peu différents. Dans le cas de la première étude⁶, les six facteurs sont : le désengagement de l'individu, l'absence de qualité, les contraintes familiales, les coûts des formations, l'absence de bénéfices escomptés et les contraintes professionnelles. Dans la seconde étude⁷, les facteurs recensés sont : l'absence d'intérêt pour des cours, les contraintes de temps, une faible priorité personnelle pour s'insérer dans une activité de formation, les coûts et les problèmes personnels. En fait, il est possible de regrouper ces facteurs dans la typologie de Cross. Par exemple, les problèmes de temps et les contraintes professionnelles sont des obstacles personnels, alors que l'absence de bénéfices escomptés, l'ordre de priorité, le désengagement doivent plutôt être considérés comme des dispositions dissuasives.

Ces études reposent sur le principe que les individus sont en mesure d'indiquer pourquoi ils ne participent pas à des activités de formation comme si cela allait de soi. En d'autres mots, on considère que tous les individus ont une même propension à participer à une activité de formation des adultes. Ce présupposé nous semble contestable. En effet, il n'est pas certain que tous les individus ont la même capacité ou le même désir de participer à une activité ou à un cours. L'éducation des adultes comme une activité sociale – en lien avec la vie quotidienne ou le travail – ne revêtirait pas la même signification et ne posséderait pas la même légitimité pour tous. C'est du moins ce que nous pouvons conclure des travaux sur les inégalités de participation, lesquelles sont en partie expliquées par les dispositions culturelles des individus qui construisent un rapport positif – ou, au contraire, un rapport de détachement ou de distance – à la participation⁸. Dès lors, la capacité à formuler un « besoin » et à exprimer une demande de formation n'est pas un attribut culturel distribué également dans tous les groupes sociaux et les catégories sociales.

Ainsi, les dispositions culturelles agiraient sur la capacité à exprimer une demande. Dans la mesure où ces dispositions façonnent les schèmes de perception et de représentation du monde, la capacité d'anticiper et d'évaluer des situations, la formulation d'une demande de formation peut effectivement être influencée par elles. Il est aussi possible que les conditions de vie puissent intervenir sur les capacités à exprimer une demande et sur le fait de la réaliser ou de ne pas la réaliser. Ces mêmes conditions ouvrent des possibilités concrètes de réalisation d'attentes. Par exemple, le fait de travailler rend accessibles les ressources de l'entreprise, ce qui peut influencer la réalisation d'une demande. En même temps, le fait de travailler dans un milieu ouvert sur la formation peut conduire les individus à formuler des demandes.

Le premier objectif de la présente note est donc de savoir dans quelle mesure les différents modes d'ancrage social, essentiellement les dispositions culturelles et les conditions de vie, influencent de manière significative l'expression d'une demande qui est restée insatisfaite. Le second objectif est de savoir si les mêmes ancrages culturels et sociaux influencent aussi l'expression des différents motifs d'absence de participation. En d'autres mots, il s'agit de savoir si l'identification des facteurs de dissuasion (essentiellement les freins institutionnels et les obstacles personnels) à la participation est elle-même modelée par la situation sociale des individus.

6. Cette étude portait sur la participation à l'éducation des adultes des professionnels en santé.

7. Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population de l'État du New Jersey.

8. Ce rapport, comme le souligne Rubenson (1997), comporte deux dimensions : la signification de la formation comme activité répondant à un besoin quel qu'il soit (*valence*) et l'espérance de succès, c'est-à-dire le fait de croire que l'on est en mesure de mener l'activité à terme (*expectation* ou *expectancy*).

2. Méthodologie

L'enquête de Statistique Canada sur l'éducation et la formation des adultes au Canada, dont nous retrouvons en annexe les principales caractéristiques, permet d'examiner la question de la « demande insatisfaite » au moyen de quatre questions. La première (soit la question EQ15 du questionnaire) demande à tous les répondants de l'enquête s'ils avaient des besoins de formation pour des raisons liées au travail sans qu'ils les combent. Nous parlons alors de besoins de formation liés au travail. Les personnes qui répondaient « oui » devaient par la suite indiquer les différentes raisons qui expliquent cette impossibilité de participer (question EQ16). Il leur était possible d'en mentionner plusieurs (voir tableau 4). Une troisième question (question EQ17 du questionnaire) reprenait la première en demandant à toutes les personnes interrogées si elles avaient désiré participer à une activité, quels que soient les objectifs poursuivis, sans avoir pu le faire. Nous désignons cette information comme un désir général de formation. La quatrième question (question EQ18) cherche à déterminer les motifs de l'absence de participation. Nous y retrouvons les mêmes motifs que dans la deuxième question. D'une part, cette séquence de questions conduit à définir la notion d'« expression d'une demande insatisfaite » par l'addition des besoins et des désirs. D'autre part, le regroupement des différents motifs qui justifient l'absence de participation, utilisant les catégories de Cross, permet de distinguer les obstacles personnels, les dispositions dissuasives et les freins institutionnels.

Notre analyse s'appuie en grande partie sur l'analyse de régression logistique. Cet outil statistique d'analyse multivariée permet de connaître le poids de différents facteurs sur l'expression des besoins non satisfaits ou des freins évoqués, alors que l'influence des autres facteurs est « contrôlée ». Pour chacun des facteurs, cet outil compare les différentes catégories à une catégorie de référence. Par exemple, pour le genre, nous comparons les hommes au groupe de référence, les femmes. Nous pouvons ainsi indiquer si la catégorie des hommes se distingue de celle des femmes. Les différences sont exprimées par un coefficient qui précise la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite. L'outil permet aussi de savoir si la probabilité de recourir à tel type de motifs pour justifier l'absence de participation est significativement différente entre les hommes et les femmes. Quand un coefficient est égal à un, cela signifie une absence de différence avec la catégorie de référence. Un coefficient inférieur à un indique une influence négative (la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite est plus faible que pour le groupe de référence); quand le coefficient est supérieur à un, cela indique une influence positive et donc une probabilité d'exprimer une demande insatisfaite.

Nous cherchons à rendre compte de l'expression d'une demande insatisfaite en reprenant, pour l'essentiel, les facteurs de modulation de la participation, rapportés dans Doray, Bélanger, Motte et Labonté (2004) (voir encadré 3 pour la description des variables). Ce choix permet d'avoir un large éventail de variables qui rendent compte autant des dispositions culturelles que des conditions de vie (situation de famille et situation de travail) des individus. En plus, nous avons ajouté une nouvelle variable : le fait de participer à une activité. En effet, nous pensons que plus le rapport à la formation est étroit ou positif, plus l'expression d'une demande insatisfaite est facilitée. Le fait de participer à une activité est certainement un indicateur d'une proximité sociale et culturelle face à la formation. Par la suite, nous nous intéressons aux facteurs de dissuasion. L'analyse utilisera les mêmes variables, car nous cherchons à saisir dans quelle mesure les dispositions culturelles et les conditions de vie influencent l'expression des motifs de participation. Ainsi, nous cherchons à savoir de quelle manière l'absence de participation est socialement construite par les différentes formes d'ancrages sociaux.

Encadré 3
L'expression d'une demande insatisfaite : les variables retenues, Canada, 1997

| | Variables | Particularités | Dimensions |
|--|--|--|---|
| Demande insatisfaite | <ul style="list-style-type: none"> • Demande insatisfaite | <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de répondants ayant répondu qu'ils auraient eu besoin de participer pour des raisons professionnelles ou qui auraient désiré participer à une activité sans le faire (combinaison des deux questions) | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de la demande (variable dépendante) |
| Freins | <ul style="list-style-type: none"> • Freins à la participation ou motifs de non-participation • Freins institutionnels • Obstacles personnels • Dispositions dissuasives | <ul style="list-style-type: none"> • Onze motifs ou freins sont répertoriés • Absence de participation pour des raisons relatives à l'offre de formation, aux coûts de la formation ou au non-respect de préalables. • Absence de participation pour des raisons relatives au manque de temps, au manque de soutien de l'employeur, aux responsabilités familiales ou à l'absence de garde des enfants • Absence de participation pour des raisons de santé ou de langue | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs de la demande insatisfaite • Indicateur d'une modalité de demande insatisfaite • Indicateur d'une modalité de demande insatisfaite • Indicateur d'une modalité de demande insatisfaite |
| Les caractéristiques sociales et démographiques des répondants | <ul style="list-style-type: none"> • Genre • Âge • Scolarité antérieure • Situation familiale • Présence d'enfants • Statut par rapport au marché du travail | <ul style="list-style-type: none"> • Homme/Femme • En cinq cohortes • En cinq catégories ou niveau de scolarité • Vit seul ou avec un conjoint • Nombre d'enfants • Personne extérieure à la population active (inactive) ou chômeuse ou personne en emploi | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de dispositions culturelles et de conditions de vie • Indicateur de dispositions culturelles et de conditions de vie • Indicateur de dispositions culturelles • Indicateur de conditions de vie • Indicateur de conditions de vie • Indicateur de conditions de vie |

| | Variables | Particularités | Dimensions |
|---------------------------------|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Régime de travail • Profession • Présence de tâches de supervision | <ul style="list-style-type: none"> • Travail à temps plein ou travail à temps partiel • En huit catégories professionnelles • Salarié sans tâches de supervision – Salarié avec tâches de supervision – Travailleur autonome sans tâches de supervision – Travailleur autonome avec tâche de supervision | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de conditions de vie • Indicateur de dispositions culturelles et de conditions de vie • Indicateur de dispositions culturelles et de conditions de vie |
| Les traits des lieux de travail | <ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un syndicat • Multiétablissements • Taille de l'entreprise • Secteurs d'activité de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • Deux catégories : présence et absence d'un syndicat dans l'entreprise • Possession de plusieurs établissements dans l'entreprise • En cinq catégories • En neuf catégories | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de conditions de vie au travail • Indicateur de conditions de vie au travail • Indicateur de conditions de vie au travail • Indicateur de conditions de vie au travail |
| Le lieu de résidence | <ul style="list-style-type: none"> • Province de résidence | <ul style="list-style-type: none"> • Les dix provinces | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de lieu de résidence |
| La participation effective | <ul style="list-style-type: none"> • Le fait d'avoir participé ou non à une activité | <ul style="list-style-type: none"> • Deux catégories | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de proximité culturelle à la formation continue |

Notre analyse se déroule en deux temps. Le premier décrit la situation globale en matière de demande insatisfaite. Dans le second temps, nous nous intéressons plus particulièrement à l'influence des différents facteurs de dissuasion qui conduisent à l'absence de participation.

3. L'étendue de la demande non réalisée

L'analyse porte sur la demande insatisfaite explicite de formation, c'est-à-dire celle qui a fait l'objet d'une identification formelle de la part des répondants. Globalement, une personne sur cinq au Canada souligne l'existence d'une demande non réalisée (tableau 1)⁹. Il n'existe pas d'étalon ou de barèmes pour savoir si ce niveau d'expression est faible ou fort. On peut mettre en évidence l'importance relative de cette expression en indiquant que, si toutes les demandes non réalisées l'avaient effectivement été, le taux de participation au Canada aurait augmenté à 40 %, ce qui représente une augmentation de 43 % par rapport au taux actuel. Au Québec, le taux de participation passerait à 34 %, ce qui représente une augmentation de 62 % par rapport au taux actuel de participation. Cela aurait placé le Canada parmi les pays dont le taux de participation annuelle est très élevé¹⁰. Le tableau 1 permet aussi de souligner que la part des Canadiens qui mentionnent la présence d'un besoin ou d'un désir de formation insatisfait fluctue d'une province à l'autre. Cette part est, par exemple, de 18,6 % au Québec et de 25,5 % en Colombie-Britannique. Ces fluctuations nous amènent à nous interroger sur leur origine. Nous pouvons ainsi nous demander quelles conditions sociales rendent plus facile ou plus difficile l'expression de la demande. Il est aussi possible que cette expression différente tienne aux conditions de l'organisation de la formation qui font que la « réalisation de la demande » est plus difficile dans certaines provinces que dans d'autres.

Il existe aussi un écart entre la demande insatisfaite liée au travail et la demande générale : la seconde est au moins deux fois plus forte que la première. On remarque que 6,9 % des répondants signalent l'existence de besoins de formation non comblés en relation avec le travail. La proportion de ceux qui mentionnent un désir de formation non réalisé (quelle que soit la nature du désir) est plus élevée, soit 16,9 %. Cette situation est la même, quelle que soit la province. En fait, dans certaines provinces, l'écart est plus élevé. Par exemple, au Québec, il est trois fois plus grand (5,5 % et 15,8 %).

⁹ La demande insatisfaite est de 21 %, ce qui est inférieur à l'addition des réponses aux deux questions. Cela est essentiellement attribuable au fait que plusieurs répondants ont répondu dans le même sens aux deux questions et que leurs réponses ne sont comptées qu'une seule fois dans la variable globale.

¹⁰ Par exemple, en 1994, une comparaison internationale plaçait la Suède en tête des six pays ayant le plus haut taux de participation, à 54 % (Bélanger, 1997).

Tableau 1
Importance de la demande de formation insatisfaite
par province, Canada, 1997

| | Expression d'un besoin de suivre une formation pour le travail sans y participer (%) | Expression d'un désir général de suivre une formation sans y participer (%) | Expression d'une demande insatisfaite globale (%) | n | Taux global de participation (%) |
|---------------------------|---|--|---|--------------|---|
| Terre-Neuve | 6,4 | 13,0 | 16,8 | 97 | 19,3 |
| Île-du-Prince- Édouard | 5,7 | 14,1 | 17,6 | 25 | 23,2 |
| Nouvelle-Écosse | 6,0 | 16,3 | 20,0 | 200 | 29,4 |
| Nouveau-Brunswick | 4,9 | 13,0 | 16,4 | 133 | 23,8 |
| Québec | 5,5 | 15,8 | 18,6 | 1 464 | 21,3 |
| Ontario | 7,4 | 16,1 | 20,5 | 2 480 | 30,9 |
| Manitoba | 7,5 | 18,2 | 22,9 | 261 | 28,1 |
| Saskatchewan | 6,7 | 15,7 | 20,5 | 207 | 28,6 |
| Alberta | 7,4 | 19,2 | 23,0 | 671 | 31,7 |
| Colombie- Britannique | 8,3 | 21,3 | 25,5 | 1 064 | 32,4 |
| Canada | 6,9 | 16,9 | 20,8 | 6 602 | 28,2 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

3.1 Quelques différences significatives

Les différences selon la situation de travail (statut sur le marché du travail) des répondants soulignent que la plus faible demande insatisfaite en matière de besoins au travail tient en partie au fait que les personnes inactives mentionnent moins de besoins, ce qui n'est pas surprenant (tableau 2). Parmi les personnes cherchant un emploi ou en ayant un, le taux augmente à 10 %. On constate que le taux global d'expression de demande insatisfaite n'est plus de 20,8 %, mais de 25,7 % pour les personnes en emploi et de 27,1 % pour les personnes en chômage. Ainsi, les personnes en emploi et les chômeurs ont un taux d'expression nettement plus élevé que les personnes en dehors de la population active.

Tableau 2
Répartition de la demande insatisfaite selon le statut sur le marché du travail, Canada, 1997

| | Expression d'un besoin de suivre une formation pour le travail (%) | Expression d'un désir général de suivre une formation (%) | Expression d'une demande insatisfaite (%) |
|----------------------|--|---|---|
| Personnes inactives | 1,6 | 9,5 | 10,6 |
| Personnes en chômage | 10,0 | 21,8 | 27,1 |
| Personnes en emploi | 9,4 | 20,4 | 25,7 |
| Total | 6,9 | 16,9 | 20,8 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

Nous pouvons penser que la demande non comblée serait plus faible dans les lieux où la participation est plus élevée. En effet, une offre de formation « large » pourrait répondre plus adéquatement à des besoins ou à des désirs de formation variés, ce qui conduirait à une demande insatisfaite plus faible. Or, il n'en est rien. En fait, les provinces où la participation est la plus élevée sont aussi celles où l'expression d'une demande insatisfaite est la plus élevée (tableau 1). Le lien entre les deux est particulièrement fort en Alberta et en Colombie-Britannique. L'importance de l'expression de la demande insatisfaite est proportionnelle à la participation, ce lien étant toujours mis en évidence quand nous croisons le taux d'expression et le taux de participation (tableau 3). **L'expression de la demande est deux fois plus importante (32 % comparativement à 16,4 %) quand les individus ont par ailleurs participé à une activité de formation.** Cela tend à indiquer que ce qui se joue dans ces fluctuations, ce sont les conditions sociales de l'expression de la demande. Ainsi, le fait d'être inséré dans un milieu social où la formation des adultes est importante faciliterait l'expression d'une demande de la part des individus. Le fait d'être directement mobilisé par des activités de formation aurait le même effet.

Tableau 3
Répartition de l'expression de la demande non réalisée selon la participation à une activité, Canada, 1997

| | Expression d'un besoin de suivre une formation pour le travail (%) | Expression d'un désir général de suivre une formation (%) | Expression d'une demande insatisfaite (%) |
|----------------------------------|--|---|---|
| N'a pas participé à une activité | 5,0 | 13,5 | 16,4 |
| A participé à une activité | 11,6 | 25,7 | 32,0 |
| Total | 6,9 | 16,9 | 20,8 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

3.2 Les facteurs de fluctuation de l'expression

Les fluctuations de l'expression de la demande insatisfaite entre les provinces, le statut sur le marché du travail des individus et la participation effective laissent donc penser que la capacité d'exprimer une demande est orientée par les différentes formes d'ancrage social, que ce soit au plan des dispositions culturelles ou des conditions de vie. Encore faut-il savoir dans quelle mesure, cette demande est tributaire de l'ancrage social des individus. Pour répondre à cette question, nous avons regroupé les deux indicateurs (besoins professionnels et désirs de formation) en une variable globale, car le nombre de personnes qui ont exprimé des besoins de formation liés au travail est peu élevé. Des écarts existent selon les différentes situations sociales. Ainsi, les taux d'expression sont au-dessus de la moyenne (20,8 %) dans les cas suivants (tableaux A1 et A2) :

- Chez les femmes (22,1 %), bien que l'écart avec les hommes soit faible;
- Chez les personnes âgées de 25 à 44 ans et dans une moindre mesure chez les personnes de 45 à 54 ans;
- Chez les personnes qui ont plus qu'une scolarité de niveau secondaire;
- Chez les personnes qui ont un ou deux enfants;
- Chez les personnes en emploi ou en chômage;
- Parmi les personnes en emploi (tableau A2), les professions d'encadrement et les professionnels; les travailleurs des grandes entreprises; les personnes syndiquées; les personnes qui travaillent dans les secteurs de l'éducation et de la santé, de l'administration publique et des finances.

La comparaison du taux d'expression de la demande insatisfaite et du taux de participation indique, à quelques exceptions près¹¹, que les fluctuations du premier vont dans le même sens que celles du second. Ces premiers résultats renforcent l'idée que ce n'est pas parce que la participation est élevée que la demande non comblée est faible. Au contraire, l'expression de la demande suit en fait les mêmes tendances que la participation.

L'analyse multivariée confirme cette tendance. Ainsi, le fait de participer à une activité a un effet positif sur l'expression d'une demande insatisfaite (tableaux A3, A4, A5 et encadré 4). Cette dernière rime avec la participation, indiquant que plus les individus sont mobilisés par la formation, plus il leur est possible de percevoir des occasions de se former. L'influence de la scolarité antérieure va dans le même sens : plus on est scolarisé, plus la probabilité d'exprimer une demande augmente. Ces deux variables soulignent combien l'expérience antérieure et actuelle de la formation et de l'éducation affecte la capacité à expliciter des besoins de formation. Cette dernière est donc étroitement associée aux dispositions culturelles face à l'éducation.

11. Les exceptions sont la situation familiale pour la population totale (écarts non significatifs), les personnes sans emploi, les travailleurs autonomes sans responsabilité de supervision (population en emploi). En effet, on peut penser que dans ces deux dernières situations sociales l'accès à la formation est plus difficile, en même temps qu'on peut y percevoir de manière privilégiée des occasions de formation. C'est le cas des chômeurs qui ont un accès limité par les ressources consacrées aux mesures actives du marché du travail. C'est aussi le cas des travailleurs autonomes qui peuvent difficilement dégager du temps pour leur formation tout en percevant les besoins en lien avec leurs activités professionnelles.

Encadré 4

L'expression de la demande insatisfaite : synthèse des résultats empiriques significatifs

| | Demande insatisfaite |
|--|--|
| Participation à une activité | Le fait de participer augmente la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite. |
| Genre | Les hommes ont une probabilité plus faible que les femmes d'exprimer une demande insatisfaite. |
| Âge | Les individus les plus jeunes (17-24 ans) et les personnes âgées de 45 ans et plus ont une probabilité plus faible d'exprimer une demande insatisfaite. |
| Province | Dans la population en général, deux provinces se distinguent : le Manitoba et la Colombie-Britannique, qui ont une probabilité plus forte d'exprimer une demande insatisfaite. Quand nous ne retenons que la population en emploi, Alberta et la Colombie-Britannique seraient dans la même situation. |
| Situation familiale | Relation non significative |
| Scolarité | Plus la scolarité est élevée, plus la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite augmente. |
| Statut sur le marché du travail | Le fait d'être chômeur ou de travailler augmente la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite. |
| Profession (personnes en emploi) | Les professionnels des sciences ont une probabilité plus forte d'exprimer une demande insatisfaite, alors que les cols blancs et les cols bleus sont dans la situation inverse. |
| Présence de tâches de supervision (personnes en emploi) | Le fait d'avoir des responsabilités de supervision accroît l'expression d'une demande insatisfaite. |
| Régime d'emploi (personnes en emploi) | Relation non significative |
| Taille de l'entreprise (personnes en emploi) | Relation non significative |
| Présence syndicale (personnes en emploi) | Relation non significative |
| Entreprise avec plusieurs établissements (personnes en emploi) | La probabilité d'exprimer une demande insatisfaite augmente quand les individus travaillent dans une entreprise qui compte plusieurs établissements. |
| Secteurs (personnes en emploi) | Il y a distinction de deux secteurs : éducation-santé et administration publique. La probabilité d'exprimer une demande insatisfaite y est plus grande. |

Les hommes, les répondants les plus jeunes (17-24 ans) et les personnes de 45 ans et plus ont une probabilité plus faible d'expression d'une demande que les catégories de référence (les femmes et les personnes de 35 à 44 ans). Ainsi, bien que l'écart entre hommes et femmes quant au taux d'expression soit faible, il existe bien une influence du genre sur l'expression d'une demande, qui n'est pas réductible aux autres formes d'ancrage social comme le rapport au travail et à l'emploi. On peut aussi penser que certaines dispositions culturelles et le rapport à l'éducation des hommes les conduisent à moins percevoir une demande possible. Les différences entre les tranches d'âge tiennent probablement à des expériences diverses. Dans le cas de la plus jeune cohorte, les activités de formation associées à l'entrée sur le marché du travail et le départ récent des études pourraient réduire la demande non satisfaite, alors que pour les cohortes plus âgées la distance culturelle à l'éducation des adultes expliquerait l'absence de formulation de l'expression de la demande.

Par contre, même si le taux d'expression des demandes insatisfaites varie entre provinces, la province de résidence ne semble pas avoir une influence significative par comparaison avec l'Ontario quand l'effet des autres variables est « contrôlé », sauf pour trois provinces : la Colombie-Britannique, le Manitoba et l'Alberta. Au Manitoba, la probabilité d'exprimer une demande est significativement différente pour la population en général, alors qu'elle ne l'est plus pour la population en emploi. En Alberta, la relation est inversée : la probabilité d'exprimer une demande est significativement différente pour la population en emploi et elle ne l'est pas pour la population en général. Le fait de résider en Colombie-Britannique a un effet positif sur la probabilité d'expression de la demande insatisfaite. Or, c'est aussi cette province qui enregistre le plus haut taux de participation, ce qui soulignerait l'importance du milieu dans l'expression de la demande. Une analyse plus précise serait nécessaire pour comprendre à quelles conditions un milieu favorise l'expression d'une demande. Outre ces trois cas, les écarts interprovinciaux notés au tableau 1 seraient le résultat des différences de composition sociale entre provinces et donc de l'effet des autres variables.

Le monde du travail est aussi un facteur qui contribue à percevoir des besoins particuliers par l'entremise de la position socioprofessionnelle. Ainsi, le fait d'être chômeur ou d'avoir un emploi augmente la probabilité d'expression d'une demande insatisfaite. En emploi, il existe une hiérarchie des influences qui, encore une fois, suit la même logique. Les personnes qui occupent des emplois hautement qualifiés, comme les professionnels des sciences et le personnel de la santé, relèvent plus facilement des besoins de formation (en comparaison avec la catégorie de référence, les cadres et les directions), alors que les individus dans des emplois de cols blancs ou de cols bleus en voient moins. L'appartenance à ces dernières catégories professionnelles a donc une influence négative sur l'expression de la demande. Finalement, nous constatons que le fait d'occuper un emploi de supervision ou celui d'être un travailleur autonome a aussi une influence positive sur l'expression d'une demande.

Les conditions de travail influencent aussi l'expression de la demande par l'effet de certaines caractéristiques des lieux de travail. Par exemple, travailler dans une entreprise ayant plusieurs établissements a un effet positif. On peut penser que les politiques formelles de formation de ces entreprises, associées à des méthodes formelles ou structurées de collecte de besoins de formation, conduisent les employés à davantage exprimer une demande, même si cette demande reste totalement ou partiellement insatisfaite ou si elle n'est pas prise en compte par la direction de la firme. Cette même explication est probablement valable pour les deux secteurs d'activité

qui se démarquent des autres : l'éducation et la santé ainsi que l'administration publique.

Nous avons observé que l'expression de besoins strictement professionnels est moins fréquente que celle des désirs généraux, ce qui est tout à fait normal, l'éducation des adultes n'étant pas uniquement centrée sur le monde du travail. Mais, en même temps, une certaine professionnalisation, au cours de la dernière décennie, de l'éducation des adultes qui se manifeste dans les politiques publiques d'éducation peut aussi réduire les possibilités d'accès à des formations autres que professionnelles. Globalement, il reste qu'une personne sur cinq a déclaré une demande insatisfaite. Des fluctuations entre provinces ont aussi été constatées et la comparaison entre les taux d'expression de la demande insatisfaite et les taux de participation des mêmes provinces indique que ce n'est pas dans les provinces où la participation est faible que le taux d'expression est élevé. Au contraire, la tendance est inverse, ce qui nous a conduits à penser que les fluctuations constatées tiennent plus à la capacité des individus de repérer et d'exprimer des demandes qu'aux possibilités existantes de formation. L'influence de l'éducation antérieure et de la participation effective conduit aussi à souligner le rôle stratégique des dispositions culturelles dans la formulation de l'expression des demandes. Par contre, certaines dispositions réduiraient cette même expression. C'est du moins ainsi que nous pouvons interpréter la probabilité plus faible à exprimer une demande insatisfaite des hommes et des cohortes les plus âgées. Certaines conditions sociales ont aussi une influence significative. À cet égard, la situation d'emploi et les modalités d'insertion dans le travail ont une influence plus marquée que la situation familiale. Il faut donc voir le travail comme une source d'expression de demandes non comblées. Être actif (chômeur ou en emploi), occuper certaines professions et travailler dans certains milieux facilitent l'expression de la demande. Les demandes émergent parce que les individus sont en réinsertion, parce que les emplois occupés, essentiellement des emplois hautement qualifiés, ouvrent sur des possibilités de perfectionnement et de mobilité ou parce que la formalisation des pratiques de formation dans certains milieux agit comme un déclencheur possible de demandes. Par contre, les cols blancs, les travailleurs des services et les cols bleus ont plus de difficultés à exprimer des demandes, ce qui peut aussi bien tenir de dispositions culturelles que des possibilités du milieu. En somme, notre analyse conduit à considérer que le mode de production des demandes insatisfaites suit pour l'essentiel les logiques dominantes de la participation à l'éducation des adultes.

4. La nature des obstacles

La seconde partie de l'analyse de la demande de formation non réalisée s'attache maintenant à préciser les contours de la seconde dimension, l'absence de réalisation, au moyen des obstacles et des raisons qui « expliqueraient » l'absence de participation. L'enquête de Statistique Canada recense dix raisons considérées comme des freins ou des obstacles à la participation.

4.1 La situation générale

La participation au marché du travail et les milieux de travail peuvent, en général, favoriser l'expression d'une demande, ne serait-ce par la planification des activités et l'incitation que cela peut avoir sur les salariés. En même temps, ils peuvent aussi permettre l'expression de demandes insatisfaites. Or, le premier obstacle tient à l'importance du manque de temps lié au travail pour participer (raison mentionnée par 58,2 % des répondants). Les deux autres obstacles largement mentionnés sont relatifs à l'organisation ou à l'offre de formation, soit les horaires et les coûts

(signalés par 41,5 % des répondants) (tableau 4). Ces trois raisons sont importantes tant dans l'expression des besoins professionnels que dans celle d'un désir général de formation.

Tableau 4
Les motifs de l'absence de participation au Canada, 1997

| Motifs de l'absence de participation (freins) | Expression d'un besoin professionnel | | Expression d'un désir général de formation | | Expression d'une demande insatisfaite | |
|---|--------------------------------------|------|--|------|---------------------------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Freins institutionnels | | | | | 4 876 | 73,9 |
| Le moment ne convenait pas | 756 | 34,6 | 2 219 | 41,4 | 2 737 | 41,5 |
| La formation était trop chère | 876 | 40,2 | 2 172 | 40,5 | 2 738 | 41,5 |
| Le programme ne s'offrait pas | 544 | 24,9 | 512 | 9,6 | 1 004 | 15,9 |
| Manque de qualification ou de préalables | 117 | 5,4 | 183 | 3,4 | 288 | 4,4 |
| Obstacles personnels | | | | | 4 330 | 65,6 |
| Trop occupé au travail | 929 | 47,0 | 2 618 | 59,7 | 3 194 | 58,2 |
| Autres responsabilités familiales | 269 | 12,3 | 1 129 | 21,1 | 1 306 | 19,8 |
| Absence de soutien de l'employeur | 510 | 25,8 | 336 | 7,7 | 780 | 14,2 |
| Problème de gardiennage | 153 | 7,0 | 584 | 10,9 | 693 | 10,3 |
| Dispositions dissuasives | | | | | 443 | 6,7 |
| Raisons de santé | 70 | 3,2 | 311 | 5,8 | 356 | 5,4 |
| Problème de langue | 38 | 1,7 | 62 | 1,2 | 90 | 1,4 |
| Autres raisons | 242 | 11,1 | 480 | 8,9 | 702 | 10,6 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

Le frein le plus important à la participation relative au travail est le fait que les individus y sont trop occupés. Il leur serait difficile de se libérer afin d'aller suivre un cours ou de participer à un programme. Près de la moitié des répondants (47,0 %) ont indiqué ce motif pour expliquer qu'ils n'ont pas participé à une activité de formation. Suivent, par ordre d'importance, les coûts de la formation (40,2 %), l'horaire de l'activité (34,6 %), l'absence de soutien de l'employeur (25,8 %) et l'absence d'offres (24,9 %). Les autres freins correspondent à moins de 15 %. Une question se pose sur la signification de l'absence d'offres. En effet, s'agit-il du fait que l'employeur n'a pas proposé la formation pertinente ou d'une absence de cours sur le marché (incluant les cours offerts par les établissements publics et ceux proposés par les écoles privées)? La formulation des raisons ne permet pas d'établir la distinction entre les deux interprétations.

L'analyse de la demande générale insatisfaite pour une formation indique que le temps de travail est toujours le frein le plus important, alors que six répondants sur dix l'ont retenu pour expliquer leur absence de participation. Le coût de la formation et l'horaire de la formation jouent aussi un rôle important comme obstacle à la formation pour quatre répondants sur dix, alors qu'un sur cinq signale que les responsabilités familiales ont freiné sa participation, ce qui est plus important que pour les besoins professionnels.

À la suite de Rubenson (2001), nous avons regroupé les différents motifs d'absence de participation ou les différents freins à la participation répertoriés par l'enquête selon les trois catégories proposées par Cross : les freins institutionnels qui renvoient à la qualité de l'offre de formation, les obstacles personnels relatifs aux individus et les dispositions dissuasives. Les freins institutionnels sont globalement les plus importants¹². Près de trois répondants sur quatre (73,9 %) ont mentionné l'un des motifs regroupés sous cette catégorie. Parmi ces motifs, deux sont évoqués par quatre personnes sur dix : le cours ne se donnait pas à un moment opportun ou il était trop cher. Seulement 16 % des répondants ont indiqué que le cours ne se donnait pas et moins de 5 % signalent un problème de préalables. Les freins associés aux conditions de vie des individus sont aussi fort significatifs, car deux répondants sur trois (65,6 %) ont souligné leur importance. Le motif mentionné le plus fréquemment est le manque de temps. Les autres motifs sont nettement moins importants. Enfin, les dispositions dissuasives sont nettement moins évoquées. Indiquons aussi que la différence entre les freins institutionnels et les obstacles personnels s'estompe quand nous ne retenons que la population en emploi. Les deux types de freins sont mentionnés dans des proportions de 73 % et de 74 %.

Retrouvons-nous des différences entre provinces? Les freins institutionnels sont-ils différents d'une province à l'autre, alors que l'organisation de la formation y diffère? Il semble bien que ce soit le cas. Les informations du tableau 5 indiquent que le Québec est la province où les freins institutionnels sont le moins fréquemment soulignés (63,5 %), alors qu'ils sont mentionnés le plus souvent à Terre-Neuve (82,3 %) et dans les provinces de l'Ouest (entre 77 % et 81 %). Au Québec, 34 % des répondants ont indiqué un problème de coût, ce qui est moindre que la moyenne canadienne, alors que 41 % des Canadiens ont évoqué des raisons financières pour expliquer leur absence de participation. Cela semble bien indiquer un effet de l'organisation de la formation des adultes. Par exemple, on sait que les frais de scolarité universitaires sont, au Québec, les plus faibles du Canada, ce qui peut jouer dans la décision de participer. Des différences existent aussi quant à l'importance des obstacles personnels. Ceux-ci apparaissent moins importants dans l'Est du Canada, au Québec et en Saskatchewan où la fréquence de leur mention y est inférieure à la moyenne nationale. Cette fréquence est un peu plus élevée en Ontario et en Alberta.

12. Les raisons ou les motifs associés à la demande insatisfaite sont le résultat de la combinaison des motifs associés à l'une ou l'autre variable qui ont servi à en préciser la nature.

Tableau 5
Importance des freins à la participation par province

| | Freins institutionnels (%) | Obstacles personnels (%) | Dispositions dissuasives ¹ (%) |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------|---|
| Terre-Neuve | 82,3 | 52,6 | 5,2 |
| Île-du-Prince-Édouard | 76,0 | 60,0 | 8,0 |
| Nouvelle-Écosse | 76,5 | 62,7 | 7,0 |
| Nouveau-Brunswick | 74,4 | 51,5 | 6,1 |
| Québec | 63,5 | 59,8 | 8,0 |
| Ontario | 74,0 | 68,5 | 7,1 |
| Manitoba | 77,3 | 66,7 | 6,2 |
| Saskatchewan | 80,7 | 63,3 | 5,8 |
| Alberta | 80,4 | 71,9 | 4,0 |
| Colombie-Britannique | 80,2 | 66,6 | 6,0 |
| Canada | 73,9 | 65,6 | 6,7 |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

1. Le chi carré du tableau d'origine n'est pas significatif.

4.2 Les facteurs associés aux freins institutionnels

Nous poursuivons notre analyse en nous demandant si les différentes formes d'ancrage social ont un effet sur l'identification des différents freins ou obstacles. Les tableaux A1 et A2 fournissent la fréquence de mention des obstacles institutionnels et conjoncturels¹³. Nous y constatons que les principales fluctuations de l'expression, au sein de la population globale, de freins institutionnels suivent les tendances suivantes :

- l'âge : la mention diminue avec l'âge;
- la scolarité : la mention diminue pour les personnes ayant une formation universitaire quand nous examinons les résultats pour la population en général;
- la situation familiale : les personnes seules mentionnent plus souvent ce type d'obstacles;
- la situation d'emploi : les personnes en chômage mentionnent davantage ce motif.

Pour la population en emploi, nous remarquons les résultats suivants :

- la scolarité : plus la scolarité est élevée, moins ces obstacles sont mentionnés;
- la profession : les cadres et les professionnels des sciences mentionnent le moins souvent ces freins, alors que les travailleurs des services et les professionnels de la santé les mentionnent le plus souvent;
- la présence de fonctions de supervision au travail : les travailleurs autonomes avec supervision mentionnent moins souvent ces motifs;
- les secteurs d'activité de l'entreprise : la fréquence de mention varie selon les secteurs (plus forte en éducation et santé, et plus faible dans la construction, le secteur financier et les transports).

13. Le faible nombre de réponses quant aux dispositions dissuasives nous a conduits à ne retenir pour l'analyse que les deux principales sources d'obstacles.

L'analyse multivariée permet de mieux préciser l'influence de toutes les variables du modèle (voir encadré 5) en dégageant l'effet spécifique de chacune d'elles (tableaux A3, A4 et A5). À cet égard, la majorité des variables ont un effet sur l'identification de ces freins, seulement trois d'entre elles n'ayant pas d'influence significative (par rapport à la catégorie de référence), soit : le régime d'emploi, la taille de l'entreprise et la présence syndicale. Par ailleurs, la probabilité de mentionner des obstacles institutionnels est réduite, au sein de la population globale, par le fait d'être un homme, d'être âgé de 17 à 24 ans ou de 45 ans et plus, d'habiter le Québec ou de vivre avec un conjoint. Par contre, la probabilité de mentionner des freins institutionnels est significativement accrue quand le répondant :

- a participé à une activité de formation;
- habite l'Alberta ou la Colombie-Britannique¹⁴;
- est fortement scolarisé;
- travaille ou est chômeur.

Dans le cas spécifique des répondants qui sont en emploi, leur probabilité d'évoquer des freins institutionnels augmente également lorsqu'il :

- est un professionnel, un enseignant ou un travailleur de la santé;
- est un salarié avec des responsabilités de supervision;
- est un travailleur autonome (sans responsabilité de supervision);
- travaille dans une entreprise qui possède plusieurs établissements ou
- travaille dans le secteur de l'éducation et de la santé.

14. Cela est aussi vrai pour le Manitoba. Cependant, l'effet n'est plus significatif quand le modèle est réalisé uniquement sur la population en emploi.

Encadré 5

La nature des obstacles à la participation : synthèse des résultats empiriques significatifs

| | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|--|---|---|
| Participation à une activité | Le fait de participer augmente la probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels. | Le fait de participer augmente la probabilité d'exprimer l'existence d'obstacles personnels. |
| Genre | Les hommes ont une probabilité plus faible que les femmes de souligner l'existence de freins institutionnels. | Les hommes ont une probabilité plus faible que les femmes de souligner l'existence d'obstacles personnels. |
| Âge | Les individus les plus jeunes (17-24 ans) et les personnes âgées de 45 ans et plus ont une probabilité plus faible de souligner l'existence de freins institutionnels. | Toutes les cohortes ont une probabilité plus faible de souligner l'existence d'obstacles personnels. |
| Province | <ul style="list-style-type: none"> - Le fait d'habiter le Québec réduit, par comparaison avec l'Ontario, la probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels. Dans trois provinces (Manitoba, Alberta et Colombie-Britannique), cette même probabilité augmente. - Le Manitoba n'est plus significatif quand nous ne retenons que la population en emploi dans l'analyse. | <ul style="list-style-type: none"> - Le fait d'habiter le Nouveau-Brunswick ou le Québec réduit, comparativement à l'Ontario, la probabilité de souligner l'existence d'obstacles. En Colombie-Britannique, cette même probabilité augmente. - En regard de la population en emploi, seule la Colombie-Britannique a une probabilité significative de souligner l'existence d'obstacles personnels. |
| Situation familiale | <ul style="list-style-type: none"> - Le fait de vivre avec un conjoint et d'avoir des enfants réduit la probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels. - Dans la population en emploi, le fait de vivre avec un conjoint réduit cette même probabilité. | Dans la population en général, et non dans la population en emploi, le fait d'avoir des enfants réduit la probabilité de souligner l'existence d'obstacles personnels. |
| Scolarité | Plus la scolarité est élevée, plus la probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels augmente. | Plus la scolarité est élevée, plus la probabilité de souligner l'existence d'obstacles personnels augmente. |
| Statut sur le marché du travail | Le fait d'être chômeur ou de travailler augmente la probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels. Il existe une différence importante entre les chômeurs (probabilité la plus élevée) et les personnes en emploi. | Le fait d'être chômeur ou de travailler augmente la probabilité de souligner l'existence d'obstacles personnels. |
| Profession (personnes en emploi) | La probabilité est significativement différente (positive) chez les professionnels des sciences, les enseignants et les travailleurs de la santé. | La probabilité est significativement différente (négative) chez les cols blancs et les cols bleus. |
| Présence de tâches de supervision (personnes en emploi) | La probabilité s'accroît chez les personnes qui occupent un poste de supervision et chez les personnes qui sont travailleurs autonomes sans responsabilité de supervision. | La probabilité s'accroît chez les personnes qui occupent un poste de supervision et chez les personnes qui sont travailleurs autonomes. |
| Régime d'emploi (personnes en emploi) | NS | La probabilité s'accroît pour les personnes à temps plein. |
| Taille de l'entreprise (personnes en emploi) | NS | NS |
| Présence syndicale (personnes en emploi) | NS | NS |
| Entreprise avec plusieurs établissements (personnes en emploi) | La probabilité de souligner l'existence de freins institutionnels augmente quand les individus travaillent dans une entreprise ayant plusieurs établissements. | La probabilité de souligner l'existence d'obstacles personnels augmente quand les individus travaillent dans une entreprise comptant plusieurs établissements. |
| Secteurs (personnes en emploi) | Un seul secteur se distingue significativement du secteur primaire : l'éducation et la santé. | Un seul secteur se distingue significativement du secteur primaire : l'éducation et la santé. |

Le rapport distant à la formation des hommes et des personnes âgées de 45 ans et plus peut expliquer en partie pourquoi ces groupes rapportent moins d'obstacles institutionnels. Par contre, la probabilité plus faible de mention de ces obstacles par la cohorte plus jeune peut tenir à la facilité de repérer des freins dans l'organisation de la formation, parce que les individus ont une plus grande expérience scolaire ou éducative, comme le laisse penser le fait de participer à des activités et d'avoir une scolarité plus poussée. Certaines situations professionnelles (être un professionnel, un enseignant ou un travailleur de la santé, avoir des responsabilités de supervision, travailler dans une entreprise aux règles formelles) augmentent aussi la probabilité de repérer des freins institutionnels, parce qu'elles favorisent une meilleure connaissance des ressources de formation – ne serait-ce que parce qu'on a voulu suivre une formation ou parce qu'on a été dans une situation de planifier une activité pour un employé –, et facilitent l'identification des limites de l'offre de formation. Il faut se rappeler que les deux principaux motifs d'absence de participation sont le coût des activités et l'horaire. À cet égard, on peut penser que l'ajustement des horaires de travail et celui des activités éducatives ne sont pas distribués également selon les positions professionnelles. Les coûts et les horaires peuvent freiner les chômeurs, ce qui les conduit à mentionner de manière plus systématique le problème des freins institutionnels. À l'opposé, les personnes qui vivent avec un conjoint disposeraient d'une plus grande latitude dans l'organisation du temps, ce qui peut expliquer la plus faible probabilité de relever des obstacles institutionnels à leur participation. Finalement, cette même question distingue les provinces entre elles. Ainsi, le fait de résider au Québec, où les frais de scolarité sont plus faibles que dans les autres provinces, facilite l'accès à la participation. À l'inverse, les coûts plus élevés, ce qui serait le cas en Alberta et en Colombie-Britannique, pourraient inciter les répondants à mentionner plus systématiquement le problème économique comme obstacle à la participation.

Ainsi, l'identification des freins institutionnels tiendrait aux dispositions culturelles qui créent une distance avec l'univers de l'éducation et de la formation. À l'inverse, certaines dispositions culturelles et certaines situations sociales, largement associées à l'insertion professionnelle des individus, seraient davantage favorables à l'identification de tels freins. Enfin, d'autres situations conduisent les individus à être particulièrement sensibles aux coûts de la formation.

4.3 Les facteurs associés aux freins personnels

L'identification d'obstacles personnels suit-elle les mêmes tendances ou pouvons-nous repérer des spécificités? Nous pouvons constater que cette identification fluctue, dans la population totale (tableau A1), selon :

- la participation à une activité : le fait de participer fait augmenter la proportion de mentions;
- l'âge : il y a fluctuation selon les cohortes. La cohorte qui fait état du plus grand nombre d'obstacles est celle des 35 à 44 ans et celle qui en identifie le moins est celle des 55 ans et plus;
- la scolarité : plus on est scolarisé, plus on mentionne des obstacles personnels;
- la situation familiale : les personnes vivant avec un conjoint et celles ayant des enfants en identifient davantage;
- la situation d'emploi : les personnes en emploi en signalent davantage.

Dans la population en emploi (tableau A2), nous remarquons :

- que les personnes en emploi mentionnent davantage les obstacles liés aux motifs personnels que l'ensemble de la population;
- que les cadres mentionnent davantage d'obstacles personnels et les employés des services moins;
- que les travailleurs à temps partiel en signalent moins;
- que les salariés en situation de supervision et les travailleurs autonomes sans responsabilité de supervision en rapportent davantage;
- qu'il existe des différences selon la taille (les salariés des entreprises de 200 employés et plus en identifient plus);
- que la probabilité d'en identifier est plus faible dans certains secteurs comme la fabrication et plus élevée dans les services publics et les finances.

Encore une fois, l'analyse multivariée permet de cerner l'effet net des différentes variables. L'influence des facteurs associés aux dispositions culturelles des individus qui facilitent (le fait de participer à une formation et la scolarité antérieure augmentent la probabilité de mentionner des obstacles personnels) ou, au contraire, réduisent (les hommes et l'âge) la même probabilité de mention d'obstacles personnels est toujours présente. Des situations sociales comme la position professionnelle ou le lieu de travail peuvent aussi avoir un effet. Ainsi, chez les personnes qui ont des responsabilités de supervision la probabilité de mentionner la présence de freins personnels est plus élevée. Elles peuvent être particulièrement sensibles à la planification de la formation. Les travailleurs autonomes se retrouvent dans une situation similaire¹⁵.

Le motif personnel le plus fréquemment évoqué est le manque de temps, lui-même associé au travail. Or, les résultats mettent en évidence plusieurs situations sociales avec une gestion du temps plus difficile. C'est le cas des personnes en emploi par rapport à celles qui ne travaillent pas, de celles qui travaillent à temps plein par rapport aux actifs à temps partiel ou de celles qui sont travailleurs autonomes par rapport aux salariés. La probabilité d'identifier des freins personnels est plus faible chez les travailleurs des services, les cols blancs et les cols bleus par comparaison avec la catégorie de référence, les cadres, qui sont les plus nombreux à souligner le temps comme problème. Par ailleurs, le fait que les salariés de l'éducation et de la santé se démarquent par une probabilité accrue de mention des freins personnels peut aussi être associé à la question du temps. On sait, par exemple, que les changements récents (réduction du personnel) dans le domaine de la santé et de l'éducation ont conduit à une intensification du travail qui est probablement peu compatible avec un accès plus grand à des activités de formation. L'effet de la situation familiale, et spécialement de la présence d'enfants, est à mettre en relation avec le manque de temps et avec les responsabilités familiales.

Dans la population globale, la probabilité de mentionner des obstacles personnels est moins élevée dans deux provinces (Nouveau-Brunswick, Québec) et plus élevée dans une (Colombie-Britannique) par comparaison avec la province de référence, l'Ontario. Or, cette relation disparaît

15. Notons que le taux d'expression de freins personnels des travailleurs autonomes sans responsabilité de supervision est plus faible que la moyenne, laissant penser que ce facteur réduit le recours à ces motifs pour expliquer l'absence de participation. Or, l'analyse multivariée met en évidence un effet net contraire, car elle fait augmenter la probabilité de souligner l'existence d'obstacles personnels pour motiver l'absence de participation.

pour la population en emploi, sauf pour la Colombie-Britannique. Cela indique que les différences interprovinciales, sauf pour cette dernière province, tiennent en partie à des caractéristiques du travail et à la composition de la main-d'œuvre dans les différentes provinces.

Conclusion

Notre analyse s'appuie sur une définition élargie de la participation à la formation des adultes qui intègre les processus sociaux en amont de la réalisation des activités, comme la formulation de la demande et la nature des obstacles à la participation. La notion de demande est relativement large. Elle inclut l'ensemble des attentes, des désirs ou des besoins ressentis par des individus ou des institutions (ex. : entreprises ou associations communautaires). Cette demande peut se traduire par une participation effective à des activités, mais elle peut aussi ne connaître aucun aboutissement pratique. Elle reste insatisfaite. Cette demande est explicite, c'est-à-dire qu'elle fait l'objet d'une expression formelle qui peut être accompagnée d'actions concrètes en vue de sa réalisation¹⁶. L'objet de la présente note était bien cette demande explicite qui n'a pas été satisfaite. Trois questions ont guidé notre analyse : Quelle est l'importance de cette demande? Quels sont les facteurs qui influencent l'expression de la demande? Quelles sont les raisons de l'absence de participation?

En réponse à la première question, nous pouvons dire que cette demande n'est pas négligeable, car, globalement, une personne sur cinq a indiqué n'avoir pu suivre une formation désirée ou jugée nécessaire. Il n'y a pas d'étalon de mesure permettant d'évaluer son importance. Mais, en ajoutant la demande insatisfaite à la participation effective, nous aurions une augmentation du taux de participation de 74 % au Canada et de 87 % au Québec. La demande générale insatisfaite est plus grande que la demande strictement professionnelle (associée au travail), ce qui s'explique en partie parce que la seconde est un sous-ensemble de la première.

Le concept d'expression d'une demande insatisfaite comporte deux aspects : l'expression elle-même et l'absence de réalisation¹⁷. Le premier définit la capacité des individus à identifier des activités de formation ou, à tout le moins, des « besoins » ou des « occasions » de formation. Le second tient à la possibilité de transformer la demande en participation effective. Quant à l'effet des différents facteurs sociaux (question 2 de l'introduction), notre analyse révèle que les variations constatées trouvent largement leur source dans la capacité d'expression de la demande par les différents groupes et catégories sociales. Cette expression n'est pas socialement distribuée de manière uniforme; au contraire, elle suit la même logique que la participation effective. Plusieurs facteurs, qui sont ceux qui influencent cette dernière, interviennent dans sa formulation. Certains sont ancrés de longue date dans l'individu. Il s'agit de prédispositions et de dispositions

16. La notion de demande explicite ne doit pas être mise en relation avec celle de demande implicite, c'est-à-dire d'un constat selon lequel des activités de formation seraient « profitables », « utiles » ou « intéressantes » pour des individus ou des groupes sociaux sans qu'il y ait expression formelle par ceux-ci. On pourrait alors dire que les personnes analphabètes ou peu scolarisées pourraient bénéficier d'activités de formation afin d'assurer leur intégration sociale dans une société largement alphabétisée ou que des ouvriers et des ouvrières pourraient bénéficier de formations afin de faire face à des changements technologiques ou organisationnels. La demande implicite suppose l'intervention d'un acteur, d'une institution ou d'un groupe social qui associent, dans un lien de correspondance ou de pertinence, une situation sociale à une activité de formation, bien que les individus dans cette situation ne le thématisent pas explicitement. En fait, la demande « implicite » suppose la présence d'un acteur ou une instance sociale qui se pose en définitiveur de situation.

17. L'absence de décision doit aussi inclure les processus qui conduisent les individus à la décision de participer.

culturelles qui façonnent un rapport plus ou moins étroit avec l'univers de la formation. Celles-ci dépendent de la socialisation (processus de construction des identités sociales et des schèmes de représentation du monde) des individus et conduisent à considérer, ou non, la formation comme une activité intégrée à la vie quotidienne, que ce soit à des fins ludiques ou professionnelles. D'ailleurs, le principal facteur influençant l'expression est la scolarité antérieure. Plus les individus sont scolarisés, plus l'expression de demande insatisfaite est grande. La participation effective à des activités influence l'expression dans le même sens. Ainsi, plus l'individu est en lien avec l'univers de la formation, plus il lui est facile de concevoir et de formuler des demandes même si ces demandes restent insatisfaites.

Il ne faudrait pas concevoir la relation entre l'éducation antérieure et l'expression d'une demande insatisfaite de manière mécanique. En effet, dans certaines circonstances il peut s'avérer que la participation effective modifie le rapport à la formation construit au cours de la scolarité initiale. Certaines expériences de formation peuvent faire modifier la représentation de la formation. C'est le cas de formations longues en entreprise, planifiées en vue d'une promotion ou pour faire face à des changements organisationnels (Doray, 2000; Doray, Bibaud, Tremblay et Mayrand, 1999; Painchaud, Doray et Mayrand, 2000), qui ont permis à plusieurs salariés de renverser le rapport qu'ils entretenaient avec la formation, à la suite d'une expérience éducative initiale.

La situation d'emploi et de travail est un facteur qui influence la formulation plus large de demandes insatisfaites, le taux d'expression d'une demande variant selon le statut par rapport au marché du travail, la profession et les lieux de travail. Le simple fait d'appartenir à la population en emploi élargit l'expression de demandes. Le taux d'expression selon les professions suit la même logique que la participation : les personnes occupant des postes de direction et, plus largement, les professions plus qualifiées mentionnent davantage de demandes insatisfaites que les cols blancs, les travailleurs des services et les cols bleus. Certaines situations de travail seraient aussi plus propices à la formulation de demandes. Le fait d'occuper un poste de supervision, celui de travailler dans une entreprise avec une structure organisationnelle développée ou celui de travailler dans la fonction publique et parapublique constituent autant de situations sociales qui favorisent l'expression d'une demande insatisfaite.

L'analyse indique aussi des différences provinciales du taux d'expression d'une demande insatisfaite. Certaines provinces ont des taux relativement élevés, d'autres moindres. La variation de ces taux est d'ailleurs très proche de celle des taux de participation. Une analyse plus approfondie conduit à mettre en évidence la particularité de trois provinces. Ainsi, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique se distinguent significativement de l'Ontario, avec une demande insatisfaite plus élevée, même quand plusieurs caractéristiques démographiques et sociales des individus sont considérées. À défaut d'une analyse plus approfondie de l'organisation de la formation, il nous semble difficile de proposer une interprétation de ces distinctions. Le Manitoba se distingue quand l'analyse porte sur la population en général, laissant penser que c'est l'organisation de la formation en faveur des personnes en dehors de la population active qui serait en cause. Au contraire, en Alberta, les différences sont concentrées dans la population en emploi, ce qui pose la question du rôle de la formation en entreprise et de l'offre de formation pour les chômeurs et les personnes en emploi.

Mais encore faut-il connaître avec plus de précision les motifs de l'absence de réalisation. Les obstacles les plus importants sont institutionnels; près de trois personnes sur quatre en ont

mentionné. Nous retrouvons des résultats déjà constatés ailleurs ou au Canada (Rubenson et Xu, 1997; Scanlan et Darkenwald, 1984; Livingstone, 2001). Essentiellement, le coût de la formation et les horaires des activités seraient les principaux obstacles. Par ailleurs, deux personnes sur trois ont mentionné des obstacles personnels, le principal étant le manque de temps associé au travail. Cette proportion augmente à trois personnes sur quatre, soit à un niveau équivalent à celui des freins institutionnels quand nous ne retenons que la population en emploi. Le manque de temps apparaît donc comme le frein le plus mentionné, toutes catégories confondues.

Deux facteurs peuvent expliquer les différences dans l'identification des freins institutionnels. Ainsi, l'identification serait d'autant plus facile que les personnes ont une certaine familiarité avec le monde de l'éducation. Il est en effet plus facile de cerner les limites de l'organisation éducative si les individus en ont une connaissance sensible. Cette connaissance peut être acquise grâce à des prédispositions culturelles qui rapprochent ou éloignent du champ de l'éducation. Le fait d'habiter une province ou une autre peut également jouer, car chaque province se distingue par l'organisation de la formation continue. On ne se surprend donc pas que les répondants du Québec indiquent dans des proportions plus faibles la présence de freins institutionnels quand on sait que les frais de scolarité y sont plus faibles. On pourrait penser que la situation inverse existe en Alberta et en Colombie-Britannique. Ici encore, une étude plus précise de l'organisation de la formation serait nécessaire pour mieux comprendre le sens des réponses.

La variation dans l'identification des obstacles personnels tient, d'une part, aux dispositions culturelles qui facilitent ou réduisent l'expression de demande insatisfaite de formation. En ce sens, nous retrouvons une continuité avec l'expression de la demande insatisfaite et l'identification des freins institutionnels. D'autre part, nous observons que des situations de vie et de travail, directement liées à la gestion du temps ou aux responsabilités familiales, jouent aussi un rôle significatif.

En somme, l'expression des demandes insatisfaites et l'identification des obstacles à la participation suivent les mêmes logiques structurantes que la participation effective. Ainsi, les personnes qui entretiennent un rapport de proximité avec le monde de l'éducation se retrouvent favorisées quant à l'accès à des activités formelles. En même temps, elles peuvent le mieux identifier des besoins mais aussi les freins à la réalisation effective de leur demande. La segmentation de la population se réalise aussi en fonction d'un certain nombre de situations sociales. L'expression de la demande et l'identification de freins institutionnels sont d'ailleurs largement tributaires des conditions d'emploi et de travail, alors que l'identification des obstacles personnels tient à la fois à des situations de vie ou aux conditions de travail.

Depuis quelques années, les politiques gouvernementales et de nombreux discours publics mettent l'accent sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie comme politique accompagnant la montée de la société du savoir. Mais la question est de déterminer quelle politique publique il convient de mettre en œuvre pour traduire en pratique cet apprentissage tout au long de la vie. Suivant notre analyse, toute politique en ce sens devra s'attaquer aux facteurs sociaux qui modulent l'expression de besoins et d'attentes de formation. Une action doit donc être menée auprès des couches sociales qui spontanément n'expriment pas de demandes de formation. À cet égard, le rapport à la formation et à l'éducation est important. Il l'est parce qu'il se construit de longue date tout au long de la vie et qu'il affecte non seulement la participation effective mais aussi la perception des besoins. Des actions publiques doivent aussi favoriser une

intégration de la formation à la vie quotidienne. L'expérience directe de formation, de même que le fait de vivre dans des milieux où l'éducation et la formation sont présentes, est aussi un facteur favorable à la production d'une demande élargie. Cette action doit aussi viser les milieux de travail, et, en particulier, les entreprises plus petites qui n'ont pas élaboré de politiques formelles de formation.

Une action d'ordre institutionnel doit faire en sorte que l'organisation de la formation soit assez souple pour permettre une variété d'horaires et assurer les coûts les plus faibles possible. Le Québec serait, au Canada, dans une situation relativement favorable. En effet, la proportion de répondants qui ont évoqué des motifs institutionnels afin d'expliquer l'absence de participation y est plus faible que dans l'ensemble du Canada. Il n'en demeure pas moins qu'une majorité (63 %) de Québécois en ont fait mention.

Des actions doivent aussi être entreprises pour lever les obstacles personnels, dont le principal est celui de la gestion du temps qu'occasionne un surcroît de travail. Or, si l'État peut instituer des mesures qui faciliteront l'accès à la formation en libérant du temps, une grande part de responsabilité en matière de gestion du temps de travail revient aux entreprises et aux employeurs.

Bibliographie

- Bélanger, P. (1997). The amplitude and the diversity of organized adult learning. An overview of adult education participation in industrialized countries. Dans P. Bélanger et S. Valdivielso, *The Emergence of Learning Societies: Who Participates in Adult Learning?* (p. 1-22). London : Pergamon.
- Betcherman, G., Leckie, N. et McMullen, K. (1998). *Barriers to Employers-Sponsored Training in Canada*. Ottawa : Canadian Policy Research Network.
- Cross, K.P. (1982). *Adults as Learners*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Darkenwald, G.G. et Valentine, T. (1985). Factor structure on deterrents to public participation in adult education. *Adult Education Quarterly*, 35(4), 177-193.
- Doray, P. (2000). Recomposition de l'articulation entre formation initiale et formation continue au Québec. Le cas emblématique de la formation sur mesure. Dans V. Vandenberghe, *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux*. Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant (juin).
- Doray, P., Bélanger, P., Motte, A. et Labonté, A. (2004). Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.
- Doray, P., Bibaud, J., Tremblay, D. G. et Mayrand, P. (1999). Le développement des compétences des superviseurs chez Noranda CE Zinc : une première évaluation. Montréal : CIRST-GIRFE, UQAM (septembre).
- Henry, G.T. et Basile, K.C. (1994). Understanding the decision to participate in formal adult education. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 64-82.
- Jacobs, J.A., Lukens, M. et Useem, M. (1996). Organizational, job and individual determinants of workplace training: Evidence from the National Organizations Survey. *Social Science Quarterly*, 77(1), 159-176.
- Johnstone, J.W. et Rivera, R.J. (1965). *Volunteers for Learning*, Chicago : Aldine Publishing Co.
- Knoke, D. et Ishio, Y. (1994). Occupational training, unions, and internal labour markets. *American Behavioral Scientist*, 37(7), 992-1019.
- Knoke, D. et Kalleberg, A.L. (1994). Job training in U.S. organizations. *American Sociological Review*, 59, 537-546.
- Livingstone, D.W. (2001). *Working and Learning in the Information Age: A Profile of Canadians*. Report prepared for the Canadian Research Networks. Ottawa.
- Painchaud, L., Doray, P. et Mayrand, P. (2000). La formation sur mesure au Québec : qu'en disent les participants. Dans D. G. Tremblay et P. Doray, *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle. Rôle des acteurs et des collaborations*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Rubenson, K. (2001). *Measuring Motivation and Barriers in the AETS: A Critical Review*.

Communication présentée à l'atelier de travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Ottawa (mai).

Rubenson, K. et Schuetze, H.G. (2001). Lifelong learning for the knowledge society : Demand, supply and policy dilemma. Dans K. Rubenson et H.G. Schuetze, *Transition to the Knowledge Society*. Vancouver : UBC Institute for European Studies.

Rubenson, K. et Xu, G. (1997). Barriers to participation in adult education and training : Towards a new understanding. Dans P. Bélanger et A.C. Tuijnman., *New Patterns for Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*. London : Pergamon.

Scanlan, C.S. et Darkenwald, G.G. (1984). Identifying deterrents to participation in continuing education. *Adult Education Quarterly*, 34(3), 155-166.

Silva, T. (1998), *Adult Education Participation Decisions and Barriers : Review of Conceptual Frameworks and Empirical Studies*. National Center for Education Statistics, Working Paper No. 98-10. US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement.

Annexe 1

Renseignements sur l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada

Les données exposées dans la présente série de huit notes de recherche sont tirées de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA), une enquête menée régulièrement par Statistique Canada auprès de répondants de 17 ans et plus.

L'EEFA a été répétée à trois reprises pendant les années 1990, soit en 1992, 1994 et 1998¹⁸. L'année civile antérieure fait l'objet de la récolte des données (soit 1991, 1993 et 1997 respectivement). Globalement, les trois enquêtes sont similaires, quoique celle de 1997 présente des différences, notamment sur le plan de la structure du questionnaire. Malgré cela, la plupart des questions abordées sont les mêmes d'une enquête à l'autre; la production de comparaisons de la situation de l'éducation et de la formation des adultes¹⁹ dans le temps s'avère alors possible pour les principales variables.

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours d'une période d'un an.

En 1998, les objectifs poursuivis par l'EEFA²⁰ consistaient à :

- évaluer, de façon exhaustive, l'incidence de l'éducation et de la formation des adultes au Canada;
- tracer un profil sociologique, économique et démographique des personnes inscrites à un programme d'éducation ou de formation ainsi que de celles qui n'y sont pas inscrites;
- refléter le type, la durée et le lieu d'enseignement des cours suivis;
- rendre compte du rôle joué par l'employeur dans le processus d'éducation ou de formation;
- déterminer les obstacles rencontrés par les adultes désireux d'acquérir une certaine forme d'éducation ou de formation, mais qui éprouvent des difficultés à y accéder.

Grâce à l'EEFA, Statistique Canada obtient un portrait général de la participation à l'éducation des adultes lors d'activités structurées de formation quels que soient leur durée, leurs objectifs et leur contenu, ce qui exclut par conséquent les activités d'apprentissage informel²¹ ou qui sont pratiquées sous un mode autodidacte.

¹⁸ L'EEFA a aussi été conduite trois fois dans les années 1980, mais des modifications importantes rendent impossible toute comparaison entre les éditions des années 1980 et 1990.

¹⁹ On trouvera la définition du terme «adulte» à l'annexe 2.

²⁰ Statistique Canada (1998). *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1997*. Ottawa : Statistique Canada, p. 5.

²¹ Voir l'annexe 3 pour la définition.

Il est alors possible de produire des informations relatives à la participation de la population canadienne à différentes activités de formation, et ce, sous divers angles comme la dualité cours-programmes, le type de motivation (professionnelle ou personnelle) ou la présence ou non d'un soutien de la part d'un employeur (formation en entreprise ou formation autonome).

Deux types de données sont recueillis auprès des répondants, qu'ils soient participants ou non-participants à des activités de formation : des informations qui caractérisent les situations des personnes et d'autres qui touchent les activités elles-mêmes. Les questions posées aux participants²² relativement aux activités portent sur divers aspects : motifs de participation, types et lieux de formation, soutien ou non de l'employeur, méthode pédagogique, durée des formations. Les non-participants sont sollicités au même titre que les participants lorsqu'il est question d'aspirations et de besoins de formation non satisfaits et des raisons pour lesquelles ces activités de formation n'ont pas été entreprises. Par ailleurs, des questions de nature sociodémographique et professionnelle sont posées à tous les répondants sans exception (p. ex. : genre, âge, profession, scolarité, statut d'emploi, taille de l'entreprise qui les emploie le cas échéant).

²² Les participants sont invités à mentionner au maximum cinq participations liées à des programmes d'études, cinq participations à des cours pour motifs professionnels et cinq participations à des activités de loisir ou de passe-temps. En pratique, si un répondant avait participé à plus de cinq activités non liées à des loisirs ou s'il avait oublié d'en mentionner une ou plusieurs, l'intervieweur pouvait l'inscrire dans la section réservée aux loisirs si l'espace était suffisant.

Annexe 2

La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche

Le terme « adulte » a évolué au cours des dernières décennies. Comme il en existe différentes définitions, il s'avère essentiel d'en adopter une qui convienne à la réalité d'aujourd'hui et qui tienne compte des outils d'analyse disponibles.

Nous savons que la transition entre le moment de l'adolescence et celui de l'âge adulte est progressive et qu'il n'existe pas de frontière parfaitement nette entre ces deux moments de la vie. Différentes approches ont été utilisées pour mieux distinguer les deux moments et pour bien circonscrire la notion d'adulte. Une première approche consiste à décréter que les personnes plus jeunes qu'un certain âge ne sont pas des adultes. C'est la position adoptée par l'UNESCO, qui indique que les personnes de moins de 25 ans sont des jeunes et non des adultes. Dans une seconde approche, celle de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) de Statistique Canada, la distinction entre le jeune et l'adulte repose sur la situation sociale propre à ces deux catégories de personnes. Plus spécifiquement, le statut social afférent aux études et à l'emploi rémunéré fixe la distinction entre un jeune et un adulte. Selon cette perspective, un « jeune » ou un individu en formation initiale n'aurait pas connu d'interruption d'études, alors que la personne qui aurait interrompu ses études serait considérée comme un adulte. Comme au Canada la scolarité initiale est obligatoire jusqu'à 16 ans, l'EEFA introduit la notion générale d'adulte comme étant associée à une personne de 17 ans ou plus.

Nous inspirant largement de la définition proposée par l'UNESCO, nous avons choisi dans la présente série de notes de recherche de considérer comme « adultes » l'individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et celui de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans à temps plein qui sont sans soutien d'un employeur.

Annexe 3

Glossaire

La plupart des termes présentés dans ce glossaire renvoient aux définitions de Statistique Canada. Les termes marqués d'un astérisque (*) sont puisés dans le *Rapport sur l'éducation et la formation des adultes*²³, tandis que ceux qui sont accompagnés de deux astérisques (**) renvoient à un rapport publié antérieurement²⁴. Les mots auxquels nous avons accolé trois astérisques (***) présentent les définitions tirées du *Guide de l'Enquête sur la population active*²⁵. Tous les autres termes sont accompagnés de quatre astérisques (****); certains d'entre eux indiquent un usage différent de celui employé par Statistique Canada, alors que d'autres précisent le sens d'autres appellations.

Adulte****

Tout individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et l'individu de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans qui sont sans soutien d'un employeur²⁶.

Cols blancs****

Catégorie regroupant des personnes qui effectuent des tâches administratives ou qui occupent des emplois de bureau. Cette catégorie regroupe aussi les travailleurs de la vente et des services²⁷.

Cols bleus****

Catégorie regroupant les travailleurs des secteurs primaires, des industries de la fabrication, de la construction et de la manutention²⁸.

Cours*

Activité d'éducation ou de formation qui se limite à un élément spécifique d'étude. Le cours peut faire partie d'un programme d'études plus vaste menant à un certificat, à un diplôme ou à un degré (par exemple le cours *Introduction à la psychologie*, suivi dans le cadre d'un programme universitaire) ou peut être une activité d'apprentissage complète en soi (par exemple un cours de langue seconde).

²³ Voir l'annexe A dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada.

²⁴ Voir dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (1997). *Éducation et formation des adultes au Canada. Rapport découlant de l'EEFA 1994*. Ottawa : Statistique Canada, p. 116.

²⁵ Voir les parties 2 et 3 dans : Statistique Canada (2001). *Guide de l'Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada.

²⁶ Pour plus de détails sur la notion d'adulte, voir l'annexe 2 du présent document.

²⁷ Il s'agit des catégories 7, 8 et 9 de la variable SOC14 du fichier public de données.

²⁸ Il s'agit des catégories 10, 11, 12, 13 de la variable SOC14 du fichier public de données.

Éducation et formation des adultes****

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels des personnes considérées comme des adultes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, leurs compétences techniques et professionnelles, et ce, dans la perspective de répondre à leurs propres besoins, à ceux de l'entreprise ou de la société.

Formation autonome****

Activité de formation engagée exclusivement à l'initiative de l'individu qui la suit. Ce type de formation comporte un caractère volontaire et se distingue de l'activité organisée, soutenue ou parrainée par un employeur.

Formation en entreprise²⁹****

Activités de formation planifiées, appuyées ou réalisées par une entreprise indépendamment du lieu où elles se déroulent.

Formation initiale****

Ensemble du parcours éducatif effectué de manière continue par une personne avant qu'elle quitte le milieu scolaire pour une période d'au moins un an, et ce, indépendamment du niveau atteint (secondaire, collégial ou universitaire).

Formation ou éducation informelle****

Activité entreprise par une personne qui apprend sans recourir à un professeur-tuteur ou à des supports planifiés. À la différence des expériences d'apprentissage structurées ou systématiques suivies sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, cette formation ne procure pas de reconnaissance officielle ni de diplôme lorsqu'elle est terminée.

Formation structurée**

Formation selon laquelle les expériences d'apprentissage systématiques sont entreprises sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, et reconnues lorsqu'elles sont complétées.

Participation pour motifs personnels****

Participation d'une personne à des fins qui ne se rapportent pas nécessairement ou prioritairement à l'exercice de la profession ou du métier. Désigne une participation motivée par des intérêts personnels à des fins de loisirs ou de développement personnel ou par d'autres intérêts.

Participation pour motifs professionnels****

Participation d'une personne dans le but de développer des connaissances ou des habiletés utiles à l'exercice d'un métier ou d'une profession ou encore dans la perspective d'acquérir un emploi ou d'avancer dans sa carrière.

²⁹ Ou formation appuyée par l'employeur.

Personnes en chômage***

Personnes sans emploi qui, au cours de l'année de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient cherché un emploi ou devaient commencer un emploi au cours des quatre dernières semaines.

Personnes occupées***

Personnes qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi ou pour le compte d'une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte.

Personnes inactives***

Personnes qui [...] ne désiraient pas ou ne pouvaient pas offrir ou fournir leurs services au cours de la période de référence. Ces personnes n'étaient donc ni occupées par un emploi, ni en situation de chômage.

Population active***

Population qui comprend les personnes faisant partie de la population civile non institutionnelle, âgées de 15 ans ou plus, lesquelles constituent l'ensemble des travailleurs disponibles au Canada. Pour être membre de la population active, un individu doit travailler (à temps plein ou à temps partiel) ou être sans travail mais être à la recherche d'un emploi.

Programme de formation*

Ensemble de cours suivis en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade.

Taux de participation****

Proportion de la population qui prend part à une activité ou à un type d'activité en particulier.

Annexe 4

Tableau A1
La distribution de l'expression de la demande insatisfaite
et des freins à la participation
selon différentes caractéristiques sociales
Population générale, Canada, 1997
(en pourcentage)

| | | Demande insatisfaite | Taux global de participation | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------|
| Participation à une activité | A participé | 32,0 | 28,2 | 75,6 | 72,2 |
| | N'a pas participé | 16,4 | | 72,5 | 60,6 |
| Genre | Femmes | 22,1 | 29,0 | 74,6 ¹ | 65,2 ¹ |
| | Hommes | 19,5 | 27,3 | 73,0 ¹ | 66,1 ¹ |
| Âge | 17-24 ans | 21,0 | 43,0 | 85,2 | 61,8 |
| | 25-34 ans | 27,8 | 38,6 | 77,3 | 67,6 |
| | 35-44 ans | 28,3 | 33,6 | 72,3 | 74,7 |
| | 45-54 ans | 22,6 | 30,3 | 72,1 | 66,3 |
| | 55 ans et plus | 8,0 | 9,1 | 62,6 | 36,3 |
| Scolarité | Moins de 8 ans | 5,6 | 5,2 | 71,4 | 40,6 |
| | Secondaire | 16,3 | 18,7 | 76,2 | 60,9 |
| | Postsecond. (non terminé) | 26,3 | 38,0 | 75,2 | 63,1 |
| | Postsecondaire (diplôme) | 25,3 | 34,5 | 76,7 | 66,7 |
| | Diplôme universitaire | 30,0 | 48,2 | 66,4 | 74,1 |
| Situation familiale | Seul | 20,3 ¹ | 29,8 | 79,2 | 59,3 |
| | avec conjoint | 21,1 ¹ | 27,3 | 71,3 | 68,7 |
| Enfants | Pas d'enfants | 17,3 | 25,1 | 75,1 ¹ | 57,9 |
| | 1 enfant | 24,1 | 31,1 | 72,3 ¹ | 69,5 |
| | 2 enfants ou plus | 27,3 | 33,7 | 72,8 ¹ | 75,3 |
| Statut sur le marché du travail | Extérieur à la population active | 10,6 | 11,9 | 68,6 | 36,0 |
| | En chômage | 27,1 | 28,0 | 90,8 | 47,3 |
| | En emploi | 25,7 | 36,9 | 73,3 | 74,1 |
| Total | | 20,8 | 28,2 | 73,9 | 65,6 |

1. Le chi carré du tableau d'origine n'est pas significatif.

Tableau A2
La demande insatisfaite
Population en emploi, Canada, 1997
(en pourcentage)

| | | Demande insatisfaite | Taux global de participation | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|------------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------|
| Participation à une activité | A participé | 33,9 | 36,1 | 72,3 ¹ | 70,6 |
| | N'a pas participé | 20,8 | | 74,6 ¹ | 77,7 |
| Genre | Femmes | 28,3 | 39,7 | 75,5 | 74,4 ¹ |
| | Hommes | 23,3 | 33,1 | 71,3 | 73,8 ¹ |
| Âge | 17-24 ans | 21,5 | 35,4 | 83,4 | 66,5 |
| | 25-34 ans | 28,4 | 47,6 | 75,5 | 71,0 |
| | 35-44 ans | 29,4 | 40,0 | 70,5 | 80,3 |
| | 45-54 ans | 24,0 | 34,3 | 73,6 | 74,3 |
| | 55 ans et plus | 14,6 | 19,6 | 65,2 | 62,9 |
| Scolarité | Moins de 8 ans | 9,2 | 12,0 | 65,3 | 68,1 |
| | Secondaire | 19,3 | 24,3 | 76,7 | 70,1 |
| | Postsecondaire (non terminé) | 28,9 | 43,9 | 75,5 | 71,3 |
| | Postsecondaire (diplôme) | 28,4 | 39,5 | 76,9 | 74,2 |
| | Diplôme universitaire | 32,6 | 51,9 | 64,9 | 79,0 |
| Situation familiale | Seul | 26,2 ¹ | 39,9 | 78,8 | 69,3 |
| | Avec conjoint | 25,3 ¹ | 34,3 | 71,0 | 76,2 |
| Enfants | Pas d'enfants | 24,1 | 36,7 | 75,5 | 69,6 |
| | 1 enfant | 25,7 | 34,2 | 69,9 | 75,5 |
| | 2 enfants ou plus | 27,8 | 36,3 | 72,2 | 79,6 |
| Profession | Dir. et admin. | 30,9 | 46,2 | 64,1 | 80,7 |
| | Professionnels des sciences | 35,8 | 53,7 | 63,4 | 74,1 |
| | Professionnels des sciences sociales | 33,3 | 58,4 | 72,0 | 75,8 |
| | Enseignants | 34,1 | 48,1 | 75,2 | 74,7 |
| | Professionnels de la santé | 33,7 | 52,6 | 79,9 | 75,9 |
| | Employés de bureau | 23,6 | 33,4 | 75,8 | 73,1 |
| | Travailleurs des services | 21,9 | 30,0 | 81,3 | 66,6 |
| | Cols bleus | 19,4 | 25,3 | 75,7 | 72,0 |
| Régime d'emploi | Temps partiel | 26,0 ¹ | 39,0 | 76,0 ² | 63,1 |
| | Plein temps | 25,6 ¹ | 36,5 | 72,7 ² | 76,5 |
| Supervision | Salarié sans supervision | 23,2 | 35,2 | 76,1 | 71,0 |
| | Superviseurs (salarié) | 31,4 | 46,8 | 73,0 | 79,8 |
| | Autonome sans supervision | 27,4 | 24,0 | 68,5 | 69,0 |
| | Autonome avec supervision | 22,2 | 24,4 | 56,8 | 87,2 |

| | | Demande insatisfaite | Taux global de participation | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------------|---|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Taille de l'entreprise | Moins de 20 employés | 22,5 | 25,3 | 71,0 ² | 71,4 |
| | 20-99 | 21,4 | 33,1 | 77,3 ² | 71,8 |
| | 100-199 | 23,6 | 36,7 | 75,4 ² | 67,8 |
| | 200-499 | 26,4 | 41,4 | 72,3 ² | 83,6 |
| | 500 employés et plus | 30,2 | 47,0 | 73,5 ² | 76,0 |
| Syndicalisa- tion | Non | 24,6 | 34,9 | 72,1 | 74,2 ¹ |
| | Oui | 28,1 | 40,2 | 76,4 | 74,4 ¹ |
| Multiétabliss- ement | Non | 22,3 | 29,1 | 72,3 ¹ | 72,5 |
| | Oui | 29,5 | 44,8 | 74,3 ¹ | 75,8 |
| Secteur d'activité | Primaire | 19,6 | 26,7 | 75,7 | 77,0 |
| | Fabrication | 22,2 | 28,9 | 75,6 | 69,3 |
| | Construction | 20,1 | 23,3 | 65,3 | 73,9 |
| | Services publics et transport | 25,6 | 37,7 | 69,1 | 78,7 |
| | Commerce | 21,8 | 28,6 | 74,3 | 70,8 |
| | Finances | 28,3 | 47,2 | 69,6 | 81,7 |
| | Éducation et santé | 33,7 | 51,4 | 76,5 | 75,4 |
| | Services personnels et aux entreprises | 24,5 | 33,0 | 72,1 | 73,1 |
| | Administration publique | 30,6 | 51,3 | 71,7 | 74,7 |
| | Total | | 25,6 | 36,3 | 73,4 |

1. Le chi carré du tableau d'origine n'est pas significatif.

2. Le chi carré du tableau d'origine est significatif à 0,05.

Tableau A3
Les déterminants de l'expression de la demande insatisfaite
Population générale, Canada, 1997

| | | Demande insatisfaite | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| Participation | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,6*** | 1,6*** | 1,6*** |
| Genre | Femmes | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Hommes | 0,8*** | 0,8*** | 0,8*** |
| Âge | 17-24 ans | 0,7*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 25-34 ans | 0,9 | 1,0 | 0,9*** |
| | 35-44 ans | Réf. | Réf. | Réf. |
| | 45-54 ans | 0,8*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 55 ans et plus | 0,4*** | 0,4*** | 0,3*** |
| Province | Terre-Neuve | 0,9 | 1,0 | 0,7* |
| | Île-du-Prince-Édouard | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| | Nouvelle-Écosse | 1,0 | 1,1 | 1,0 |
| | Nouveau-Brunswick | 0,9 | 0,9 | 0,7*** |
| | Québec | 1,0 | 0,8*** | 0,9*** |
| | Ontario | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Manitoba | 1,2*** | 1,3*** | 1,2 |
| | Saskatchewan | 1,1 | 1,2 | 1,0 |
| | Alberta | 1,1* | 1,2*** | 1,1* |
| | Colombie-Britannique | 1,3*** | 1,4*** | 1,3*** |
| Scolarité | Moins de 8 ans | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Secondaire | 1,8*** | 1,7*** | 1,9*** |
| | Postsecondaire (non terminé) | 2,8*** | 2,5*** | 2,8*** |
| | Postsecondaire (diplôme) | 2,7*** | 2,5*** | 2,8*** |
| | Diplôme universitaire | 3,1*** | 2,3*** | 3,4*** |
| Situation familiale | Seul | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Avec conjoint | 0,9 | 0,9*** | 1,0 |
| Enfants | Nombre | 1,1** | 1,1** | 1,2*** |
| Statut sur le marché du travail | Extérieur à la population active | Réf. | Réf. | Réf. |
| | En chômage | 1,9*** | 2,4*** | 2,1*** |
| | En emploi | 1,5*** | 1,5*** | 2,8*** |
| Constante | | (-2,3) 0,1*** | (-2,6) 0,07*** | (-3,4) 0,03*** |
| -2 loglikelihood | | 28 849,0 | 25 123,6 | 22 409,3 |
| Nagelkerke RSquare | | 0,12 | 0,11 | 0,16 |

Tableau A4
Les déterminants de l'expression de la demande insatisfaite, modèle avec éducation
Population en emploi, Canada, 1997

| | | Demande insatisfaite | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|----------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| Participation | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,5*** | 1,5*** | 1,6*** |
| Genre | Femmes | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Hommes | 0,8*** | 0,8*** | 0,8*** |
| Âge | 17-24 ans | 0,7*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 25-34 ans | 1,0 | 1,1 | 0,8*** |
| | 35-44 ans | Réf. | Réf. | Réf. |
| | 45-54 ans | 0,7*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 55 ans et plus | 0,5*** | 0,5*** | 0,4*** |
| Province | Terre-Neuve | 0,9 | 1,0 | 0,8 |
| | Île-du-Prince-Édouard | 0,9 | 1,0 | 0,9 |
| | Nouvelle-Écosse | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Nouveau-Brunswick | 0,8 | 0,8 | 0,7* |
| | Québec | 1,0 | 0,8*** | 0,9 |
| | Ontario | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Manitoba | 1,2* | 1,2* | 1,1 |
| | Saskatchewan | 1,0 | 1,2 | 1,0 |
| | Alberta | 1,2** | 1,3*** | 1,2* |
| Colombie-Britannique | 1,4*** | 1,6*** | 1,5*** | |
| Situation familiale | Seul | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Avec conjoint | 0,9 | 0,8*** | 1,0 |
| Enfants | Nombre | 1,0 | 1,0 | 1,1* |
| Scolarité | Moins de 8 ans | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Secondaire | 1,6*** | 1,9*** | 1,5*** |
| | Postsecondaire (non terminé) | 2,4*** | 2,5*** | 2,2*** |
| | Postsecondaire (diplôme) | 2,3*** | 2,5*** | 2,2*** |
| | Diplôme universitaire | 2,4*** | 2,0*** | 2,4*** |
| Régime d'emploi | Temps partiel | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Plein temps | 1,0 | 0,9 | 1,2*** |
| Supervision | Salarié sans supervision | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Superviseurs (salarié) | 1,4*** | 1,3*** | 1,5*** |
| | Autonome sans supervision | 1,9*** | 1,6*** | 1,8*** |
| | Autonome avec supervision | 1,4*** | 1,0 | 1,3*** |

| | | Demande insatisfaite | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------------|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Taille de l'entreprise | Moins de 20 employés | Réf. | Réf. | Réf. |
| | 20-99 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| | 100-199 | 0,9 | 0,8 | 0,9 |
| | 200-499 | 1,0 | 0,9 | 1,2** |
| | 500 employés et plus | 1,1 | 1,0 | 1,2* |
| Syndicalisa- tion | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,0 | 1,1* | 1,0 |
| Multiétabliss- ement | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,3*** | 1,3*** | 1,4*** |
| Secteur d'activité | Primaire | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Fabrication | 1,3* | 1,3* | 1,0 |
| | Construction | 1,1 | 0,8 | 1,0 |
| | Services publics et transport | 1,2 | 1,1 | 1,2 |
| | Commerce | 1,1 | 1,1 | 1,0 |
| | Finances | 1,3* | 1,2 | 1,3 |
| | Éducation et santé | 1,6*** | 1,6*** | 1,4*** |
| | Services personnels et aux entreprises | 1,2 | 1,1 | 1,1 |
| | Administration publique | 1,4*** | 1,3* | 1,2 |
| | Constante | (-2,23) 0,1*** | (-2,55) 0,0*** | (-2,74) 0,06*** |
| -2 loglikelihood | 20 479,8 | 17 412,0 | 17 366,3 | |
| Nagelkerke RSquare | 0,08 | 0,07 | 0,09 | |

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau A5
Les déterminants de l'expression de la demande insatisfaite, modèle avec profession
Population en emploi, Canada, 1997

| | | Demande insatisfaite | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------|---------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| Participation | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,6*** | 1,5*** | 1,6*** |
| Genre | Femmes | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Hommes | 0,9*** | 0,8*** | 0,8*** |
| Âge | 17-24 ans | 0,7*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 25-34 ans | 1,0 | 1,1 | 0,9*** |
| | 35-44 ans | Réf. | Réf. | Réf. |
| | 45-54 ans | 0,7*** | 0,8*** | 0,7*** |
| | 55 ans et plus | 0,4*** | 0,4*** | 0,4*** |
| Province | Terre-Neuve | 0,9 | 1,0 | 0,8 |
| | Ile-du-Prince-Édouard | 0,9 | 1,0 | 0,9 |
| | Nouvelle-Écosse | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Nouveau-Brunswick | 0,9 | 0,8 | 0,7 |
| | Québec | 1,0 | 0,8*** | 0,9 |
| | Ontario | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Manitoba | 1,2*** | 1,3* | 1,1 |
| | Saskatchewan | 1,0 | 1,2 | 1,0 |
| | Alberta | 1,1*** | 1,3*** | 1,2 |
| | Colombie-Britannique | 1,5*** | 1,6*** | 1,5*** |
| Situation familiale | Seul | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Avec conjoint | 0,9* | 0,8*** | 1,0 |
| Enfants | Nombre | 1,0 | 1,0 | 1,1* |
| Profession | Dir. et administrateurs | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Prof. des sciences | 1,3*** | 1,3*** | 1,3** |
| | Prof. des sc. sociales | 1,1 | 1,2 | 1,0 |
| | Enseignants | 1,0 | 1,3** | 1,0 |
| | Prof. de la santé | 1,0 | 1,3*** | 0,9 |
| | Employés de bureau | 0,8*** | 1,0 | 0,8*** |
| | Trav. des services | 0,8*** | 1,1 | 0,7*** |
| | Cols bleus | 0,7*** | 0,9 | 0,7*** |
| Régime d'emploi | Temps partiel | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Temps plein | 0,9 | 0,9 | 1,2*** |
| Supervision | Salarié sans supervision | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Superviseurs (salarié) | 1,4*** | 1,3*** | 1,5*** |
| | Autonome sans supervision | 1,9*** | 1,6*** | 1,8*** |
| | Autonome avec supervision | 1,4*** | 1,0 | 1,8*** |

| | | Demande insatisfaite | Freins institutionnels | Obstacles personnels |
|---------------------------|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Taille de l'entreprise | Moins de 20 employés | Réf. | Réf. | Réf. |
| | 20-99 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| | 100-199 | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| | 200 - 499 | 0,9 | 0,9 | 1,2* |
| | 500 employés et plus | 1,1 | 1,0 | 1,2* |
| Syndicalisa tion | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,1 | 1,1* | 1,0 |
| Multiétablis- sement | Non | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Oui | 1,3*** | 1,3*** | 1,2*** |
| Secteur d'activité | Primaire | Réf. | Réf. | Réf. |
| | Fabrication | 1,3* | 1,3* | 1,0 |
| | Construction | 1,1 | 0,9 | 1,1 |
| | Services publics et transport | 1,2* | 1,1 | 1,2 |
| | Commerce | 1,1 | 1,1 | 1,0 |
| | Finances | 1,3* | 1,2 | 1,3 |
| | Éducation et santé | 1,6*** | 1,5*** | 1,4*** |
| | Services personnels et aux entreprises | 1,1 | 1,0 | 1,1 |
| | Administration publique | 1,4** | 1,3 | 1,2 |
| Constante | | (-1,32) 0,3*** | (-1,82) 0,2*** | (-1,88) 0,2*** |
| -2 loglikelihood | | 20 517,5 | 17 469,0 | 17 397,7 |
| Nagelkerke RSquare | | 0,08 | 0,07 | 0,08 |

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 5 |
| 1. Les freins à la participation et la demande insatisfaite : repères théoriques..... | 5 |
| 2. Méthodologie | 10 |
| 3. L'étendue de la demande non réalisée | 13 |
| 3.1 Quelques différences significatives..... | 14 |
| 3.2 Les facteurs de fluctuation de l'expression..... | 16 |
| 4. La nature des obstacles..... | 19 |
| 4.1 La situation générale | 19 |
| 4.2 Les facteurs associés aux freins institutionnels..... | 22 |
| 4.3 Les facteurs associés aux freins personnels | 25 |
| Conclusion..... | 27 |
| Bibliographie..... | 31 |
| Annexe 1 | |
| Renseignements sur l' <i>Enquête sur l'éducation et la formation des adultes</i> de Statistique Canada | 33 |
| Annexe 2 | |
| La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche | 35 |
| Annexe 3 | |
| Glossaire..... | 36 |
| Annexe 4 | 39 |

